



# 趣味红楼 管理学

金圣荣/著

——王熙凤是最好的CEO

最轻松、最实用、最智慧的中国传统管理学  
世界500强企业都在学习的中国管理之道

**INTERESTING  
MANAGEMENT** SKILLS FROM  
A DREAM IN RED MANSIONS



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY  
http://www.phei.com.cn

最轻松、最实用、最智慧的中国传统管理学  
世界500强企业都在学习的中国管理之道

# 趣味红楼 管理学

王熙凤是最好的 CEO

金圣荣◎著



电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING



## 内 容 简 介

《红楼梦》中隐藏着许多管理智慧，尤其在王熙凤的身上更是体现了中国传统的企业管理之道。本书作者通过幽默的构思和语言从《红楼梦》中提炼出了适用于当今社会并与当代管理学相结合的管理心经，角度新颖，内容幽默，构思奇妙，颇具实用性。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。  
版权所有，侵权必究。

## 图书在版编目(CIP)数据

趣味红楼管理学：王熙凤是最好的CEO / 金圣荣著. —北京：电子工业出版社，2010.9  
ISBN 978-7-121-11702-2

I. ①趣… II. ①金… III. ①《红楼梦》研究 ②管理学—通俗读物 IV. ①I207.411 ②C93-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第166693号

责任编辑：周 琰 特约编辑：寇国华

印 刷：北京中印联印务有限公司

装 订：北京中印联印务有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本：720 × 1000 1/16 印张：14 字数：229 千字

印 次：2010 年 9 月第 1 次印刷

定 价：28.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：(010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线：(010) 88258888。

## 前言

# 她比荣国府的男人更适合当领导

金陵贾府最伟大的管理者不是董事长贾母，而是站在“废柴型”CEO贾琏背后的那个女人——王熙凤。

一部红楼梦，满纸尽是管理箴言。作为金陵贾府管理层中的主角人物，王熙凤有着金陵贾府的男人们所没有的管理才华。而她带给整个贾府的不仅仅是先进科学的管理理念，还有整个贾府的一种气氛，即一种独特的企业文化。所以说，王熙凤是比贾府的任何一个男人都更适合领导荣国府向前发展的管理者。尽管她是一个女儿身，可是谁说天下女子不如男？

凡是读过《红楼梦》的人都可能有这样一种感觉，在金陵贾府这样一个女人占主导地位的大型家族企业中，各种各样的钩心斗角与充满小女人气的明争暗夺让整个贾府的管理局面变得混乱不堪。而就是在这种充斥着阴谋与阳谋的混乱管理局面中，贾府的男人们一个个都败下阵来。不论是手掌宁国公印玺的贾赦，还是有着工部员外郎头衔的贾政，他们都奈何不了贾府的女人们。所以在贾府的男人们彻底被女人们征服之时，能够站出来收拾这混乱不堪的局势的人只能是贾府内部的女人——董事长贾母与CEO王熙凤。

而在董事长贾母与CEO王熙凤之间，最厉害的角色无疑是后者。她虽然比前者年纪轻资历浅，但是明显比其更为老练、机智、豁达和精明强干。

作为金陵贾府的最后一任CEO，王熙凤虽然没有能够力挽狂澜将其从破产的道路上拉回来，但是读过金陵贾府兴衰史《红楼梦》的人一定不会忘记有那样一个“恍若神仙妃子”的俏女子，年纪轻轻就成为金陵贾府这样一家大中华企业的CEO。在一个重男轻女的封建社会中，她能够





在一帮利欲熏心的男人与一帮世故薄情的女人中脱颖而出，成为一个杰出的管理者，足可见其领导才能之卓越。过人的才华与一流的权谋手段成为她坐稳金陵贾府CEO宝座的最有力武器，君临天下的气魄与过人的胆识是她成功制服每一名员工的关键，幽默风趣的谈吐艺术与雷厉风行的管理作风更是她最大的标签，这个女人的名字就叫做“王熙凤”。

从现代企业管理者的角度来看，王熙凤在贾府CEO的位置上所做的很多事情都有很多值得我们学习和借鉴的地方。比如说，王熙凤在金陵贾府中所展现出的“恩威并用”的管理手段。也许有人会说，不就是一手大棒一手胡萝卜的管理方式嘛。可是诚如众人都懂得的一个道理一样，人世间的大多数事情都是说起来容易做起来难。说句玩笑话，如果说当今世界上将一手大棒一手胡萝卜的“恩威并用”的手段用到出神入化之境的人就是美国总统，那么王熙凤要是出生在今天也许会成为美国总统的候选人。所以对于无数痴迷于《红楼梦》的人而言，欣赏书中的悲欢离合与凄惻缠绵之时，更应该学习王熙凤的管理之道。因为像她的管理方法放在今天仍然非常高明，非常值得人们学习。

毋庸置疑，王熙凤在扮演好大中华帝国知名企业的管理者的角色之外，更是成功地演绎了职场达人的角色。在雍容华贵的金陵贾府中王熙凤并不是一开始就成为核心管理者的，而是像当今无数的职场新人一样凭自己的才华和努力一步一个台阶地走进了金陵贾府的核心管理层，并取得了董事长贾母的信任成为荣国府的CEO。从而实现了自我价值，成就了人生梦想。

王熙凤在职场上所表现出来的独特风采与过人的智慧，值得身处竞争异常激烈的现代职场中的每一个人学习和借鉴。



王熙凤是最好的CEO





# 目 录



## ……第一章……

### 红楼诡计：管人，就得有计谋

#### 1. 王熙凤VS贾宝玉：想不得罪“红人”就得靠“哄”…… / 2

管理心经：管理领导眼中的“红人”是一门学问

#### 2. 王熙凤VS林黛玉：别忘了自己的工作职责…… / 6

管理心经：哪些员工适用于间接管理

#### 3. 王熙凤VS薛宝钗：我欣赏你的才能，但不欣赏你的野心…… / 10

管理心经：现代企业需要有野心的员工

#### 4. 王熙凤VS史湘云：在我的地盘上听我的…… / 14

管理心经：有个性的员工让企业更有特色



## ……第二章……

### 独特魅力：最强的竞争力来自个人品牌

#### 1. 名贵的出身：彰显凤姐的独特魅力…… / 20

管理心经：员工的个人魅力是企业魅力的凝聚

#### 2. CEO品质：树立自己的管理权威…… / 24

管理心经：权威是管理者变得优秀的奠基石

#### 3. 变通能力：王熙凤巧妙面对职场潜规则…… / 28

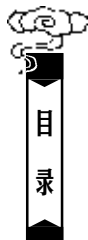
管理心经：正直的员工从来不惧怕职场潜规则

#### 4. 品牌效应：王熙凤既是CEO，也是产品形象代言人…… / 32

管理心经：职场需要个人品牌效应

#### 5. 自信从容，处事不惊：王熙凤比贾琏更爷们儿…… / 36

管理心经：自信从容的管理者可以打造出王者企业







……第三章……

## 跟对上司：一定要认清自己的老板

1. 王熙凤VS贾母：跟董事长暗斗，因为我是CEO…… / 42

管理心经：取得领导信任是拥有辉煌职场前景的前提

2. 王熙凤VS邢夫人：您是我最得力的管理顾问…… / 46

管理心经：找与自己志同道合的人共闯职场是成功的方法之一

3. 王熙凤VS贾赦：你是我的动力之源…… / 49

管理心经：建立自己的利益集团是职场上获胜的关键之一

4. 王熙凤VS贾政：您是外交大臣，我是内阁总理…… / 53

管理心经：上级和下级建立良好的合作关系更有利于企业的发展

5. 王熙凤VS贾宝玉：您是我们未来的董事长…… / 56

管理心经：职场上最大的前进动力是追逐自己的利益



……第四章……

## 红楼人脉：建造属于自己的专属交通枢纽

1. 泼辣凤姐：让那些对自己不利的人滚远一点…… / 62

管理心经：职场上聚拢人脉关系的关键是找到利益均衡点

2. 柔情凤姐：增加自己曝光的渠道，让更多的贵人认识你…… / 67

管理心经：曝光率是丰富管理者人脉的重要途径

3. 豪爽凤姐：主动出击建立人脉…… / 71

管理心经：人脉不能单靠聚拢，更需要主动去“抢”

4. 攀龙附凤：与社会关系总量大的人交往…… / 76

管理心经：建立人脉网的支点是聚拢人脉的最佳途径

5. 清高凤姐：把朋友分等级绝不是什么可耻的事…… / 80

管理心经：尊重每一个朋友是成功的前提





……第五章……

**红楼管理：主角加配角的无为管理**

1. 中庸之道：既不要离公主太近，也不要离宫女太远…… / 86

管理心经：职场中生存要懂得平衡处理人际关系

2. 传统管理：控制有为之人，达到无为管理…… / 89

管理心经：尊重员工的爱好是企业发展的常青藤

3. 善借外力：背靠贾母这棵大树好乘凉…… / 93

管理心经：培育最有执行力的员工

4. 制胜之道：建立自己的山头、对权力寸土必争…… / 98

管理心经：组建自己的利益集团是叱咤职场的关键因素

5. 吃亏是福：助人者人恒助…… / 103

管理心经：合理分配企业利润是管理者的职责



……第六章……

**凤姐个性：八面玲珑好处世**

1. 彰显富贵：像CEO一样做事才可能成为CEO…… / 110

管理心经：职场上的红人都很灵活

2. 凤姐巧计：各个击破，施行中央集权…… / 114

管理心经：有时候权力更应该集中起来使用

3. 强硬手腕：借力才能打力，空手才能夺金…… / 119

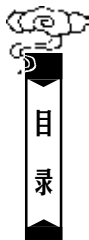
管理心经：治军需要铁腕，企业管理更需要铁腕

4. 聪明凤姐：该清醒的时候装糊涂，该糊涂的时候要清醒…… / 125

管理心经：企业家应该练就大智若愚的本事

5. 凤姐思维：跟着我干的有饭吃，不跟着我干的没饭吃…… / 129

管理心经：引导员工走向正轨是企业管理者必备技能







……第七章……

## 自我修养：职场生存的软实力

1. 王熙凤的衣着最得体：竞争中一定要注意自己的外表…… / 134

管理心经：企业管理者举手投足都在增加企业的竞争力

2. 王熙凤的说话艺术：说话如下棋，需掂量轻重…… / 137

管理心经：最讲究说话艺术的人往往最容易成为职场上的主角

3. 王熙凤的笑容：千变万化…… / 140

管理心经：微笑是企业管理者最好的管理武器

4. 王熙凤的礼物：拿什么送给你，我的同事…… / 143

管理心经：送礼是一门大学问



……第八章……

## 贾府博弈：打赢这场必须要赢的“战争”

1. 荣国府中没有比王熙凤更懂博弈法则的人…… / 148

管理心经：博弈法则是管理的线路图

2. 在大观园的主战场：向众人展示自己的实力…… / 152

管理心经：管理者的位置属于胜任的管理者

3. 贾瑞的悲惨结局：荒唐的办公室恋情是自作孽…… / 156

管理心经：职场恋爱对工作的负面影响

4. 口蜜腹剑：战争玩的就是心跳…… / 160

管理心经：迷惑对手是战胜对手的前奏曲

5. 掩藏自己的真实意图：别过早卷入权力的战争…… / 164

管理心经：保持低调是权力竞争中的有效策略



……第九章……

**势力范围：用好自己的人，做对自己的事**

1. 凤姐的信念：种好自己的一亩三分地…… / 168

管理心经：职场上获利最多的人是最会隐藏自己的人

2. 恩威并用：拉拢最有用的人建立自己的山头…… / 173

管理心经：如何将恩威并施运用到管理中

3. 协理凤姐：没有不好的下属，只有不好的上司…… / 177

管理心经：做一个好上司的前提是了解自己的下属

4. 明理凤姐：在自己的势力范围内适度施展才华…… / 182

管理心经：职场上最大的忌讳是太过显露才华

5. 跟什么人走什么路：方向要明确，找准自己的定位…… / 186

管理心经：把握好职责的度才能游刃有余



……第十章……

**凤姐智慧：泼辣与直爽凝结的职场生存秘籍**

1. 急性子造就的荣国府首席执行官…… / 192

管理心经：快刀斩乱麻——果断是管理的一把利器

2. 给点颜色看看：让你知道王熙凤长了几只眼…… / 196

管理心经：威重令行，管理要先从立威开始

3. 假痴不癫，装傻也有妙用…… / 200

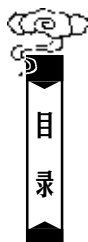
管理心经：巧借糊涂摆脱窘境

4. 平衡人际关系：犹如在悬崖之间走钢丝…… / 204

管理心经：要想在家族式企业中立足关键是人脉

5. 一把稻草比鞭子更能让毛驴快跑…… / 208

管理心经：巧施恩惠才能带动员工积极性





……第一章……

## 红楼诡计： 管人就得有计谋

王熙凤成为荣国府有史以来最伟大的CEO不仅仅是因为极高的智商，更重要的一个原因是她有荣国府历届CEO所没有的权术水平。简而言之，王熙凤就是荣国府有史以来最会用计谋管理企业的管理者。可以说，一个“粉面含春威不露”的王熙凤才是派系林立且内部矛盾激烈的荣国府最好的管理者，因为深通驭人之道的她比那些喜欢耍小聪明来夺占企业利益的员工更会使用计谋。不论是拥有最高权力的董事长贾母，抑或是荣国府的“当红小生”贾宝玉，一个个都成为王熙凤创造辉煌管理业绩的垫脚石。当人类社会进入了21世纪之后，现代企业中的竞争越来越激烈，任何一个企业管理者在管理不好别人的时候就会成为被管理者。所以只有像王熙凤那样学会用各种手段管理好企业的管理者才能成为“王牌管理人”，从而在职场所向披靡，战无不胜。



## 1. 王熙凤VS贾宝玉： 想不得罪“红人”就得靠“哄”



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

在荣国府这家超大型家族企业中，最受董事长贾母宠爱的员工莫过于贾宝玉了，可以说整个荣国府中在其面前没有比贾宝玉更红的人了。即便是贾母一直在夸赞的荣国府CEO王熙凤在贾宝玉面前也只能是一个“绿叶”的角色，让一片“绿叶”去管理一朵“红花”是一个非常尴尬，而又相当棘手的管理难题。

贾宝玉作为贾母最宠爱的孙子，即便是被老子贾政责罚一顿之后，贾母也会为孙子“讨个公道”回来。所以作为CEO的王熙凤面对管理贾宝玉，可以用四个字来形容，即如履薄冰。就是王熙凤力图让最受宠员工贾宝玉在荣国府中发挥积极作用，而不是因为董事长的宠溺就变成公司里其他员工不敢怒，更不敢言的“蛀虫”。在让其发挥积极作用的时候还要讨得最高领导都欢喜的效果，可以说这个管理目标的达成难度是高了点。但是对于管理天才王熙凤来说，如履薄冰的感觉是在管理贾宝玉的时候时刻都伴随着她的，而随时踏破冰面掉进冰窟的局面却几乎没有出现过。因为王熙凤的管理手段相当高明，她用了一个“哄”字就让一个看似不可能解决的管理难题化解于无形之中。

具体来说，王熙凤管理贾宝玉用的“哄”字诀主要有以下四招。

### ☞ 第一招：安排最适合员工性格的工作“哄”得贾宝玉满意。

王熙凤在使用这一招的时候并没有着急给贾宝玉安排工作，而是先由着贾宝玉的性子“哄”他高兴。只有在她仔细看清“宝二爷”究竟在哪些方面有特长时才调动其工作积极性，结果是贾宝玉在王熙凤的刻意放纵之下将自己身上的优缺点都展现了出来。王熙凤经过仔细观察分析之后发现贾宝玉最擅长的工作就是做人事部经理，为什么他适合这一职位



呢？原因是荣国府中的女员工比男员工要多得多，而贾宝玉又天生是一个喜欢泡在女人堆里的人。最重要的是他的身上有一种让荣国府的大多数女员工为之倾倒的魅力。即便是林黛玉那种天天请病假且工作没精神的娇小姐，一看见贾宝玉也往往会工作热情高涨。所以凤姐得出结论，贾宝玉最适合当荣国府的人事部经理，结果是贾宝玉当上人事部经理之后荣国府的企业凝聚力也大大提升。最为重要的是他对这份适合自己的工作非常满意，而因为满意，自然心情不错并表现良好。而这一切都被董事长贾母看在了眼里，觉得王熙凤做CEO管理工作做得非常到位，是一位难得的管理人才。

## 第二招：用优厚的薪酬“哄”出贾宝玉的积极性。

在荣国府中贾宝玉既是员工，也是这家超大型家族企业的未来继承人之一。物质条件对于出生在荣华富贵堆里的他来说从来就没有感觉缺少过，那么其他员工非常看重的薪酬在其眼中就显得轻如鸿毛了。因为将来整个荣国府的财产都是他的，所以如何用优厚的薪酬“哄”得贾宝玉积极地工作就成为CEO王熙凤的一道难题。然而对于天才CEO王熙凤来说，给贾宝玉的薪酬在丰厚的基础上一定要投其所好。所好之物不是简单地用财富的数额来衡量的，往往是通过一种气质抑或一种品位来决定的。比如说把贾宝玉脖子上挂的通灵宝玉挂在鲍二脖子上，别人一定会以为那就是一块值不了三文钱的普通石头。用现在的话来说，给你一百万你只能显出十万的派头。而如何给贾宝玉十万却可以显出一百万的派头，决定着贾宝玉能否积极工作。因而聪慧的王熙凤在思考了一番之后便决定给贾宝玉付薪酬不用银子，而用艺术品。比如说扇子和吊坠之类贾宝玉从小就喜欢的东西，结果是贾宝玉非常满意，工作的积极性大大提高的同时也具有可持续性。

## 第三招：以谦虚的姿态“哄”得贾宝玉的信任。

王熙凤的CEO生涯因为贾宝玉而如履薄冰，左边是董事长贾母，右边是未来的老板贾宝玉，处在夹缝中的她随时都有可能因为得罪某一个人而使自己的CEO生涯遭到终结。表面上看王熙凤是贾宝玉的嫂子，她





的老公贾琏也可能是荣国府未来的大老板，而自己这位未来的老板娘也有可能成为荣国府的终身CEO。但是这一切都是基于可能的基础上的，并不保险。原因是作为兄长的贾琏没有弟弟贾宝玉那么得宠，所以贾母很可能把荣国府的未来董事长一职交给自己最宠爱的“宝二爷”。为了让自己坐稳CEO的交椅，王熙凤决定放下嫂子的架子以谦虚的姿态“哄”得贾宝玉的信任。于是即使比贾宝玉更有实权，她表面上在“宝二爷”面前也非常谦虚。比如王熙凤知道贾宝玉最喜欢林黛玉，她就经常去探望林黛玉，给林黛玉的薪酬也比一般员工要高得多。在王熙凤伪装出来的谦虚面前，贾宝玉信任了王熙凤，认为这是一个对自己很好的人。王熙凤因为讨好林黛玉，因而取得了贾宝玉的信任，同时又讨得了董事长贾母的欢心，因为林黛玉也是董事长贾母的“关系户”。



#### ☞ 第四招：用温情“哄”得上下都满意。

贾母是董事长，贾宝玉是大红人，王熙凤谁也得罪不起。既然如此，她只能上下两边都讨好。用什么讨好呢？钱还是感情？答案是感情。因为贾母和贾宝玉都不是缺钱的人，而是缺感情的人。表面上看贾母整天被一帮员工簇拥着，个个献殷勤，不缺感情。但是真实情况却是这些人都摆出一副趋奉的态度来争宠争权争财富，贾母缺少真正的感情。于是王熙凤总是在贾母最需要温情的时候给予她温情，在贾母最需寻开心的时候让其脸上的笑容延续。比如在宝钗的第一个荣国府的生日聚会上，董事长贾母因为宝钗点的一折《西游记》的戏而开心不已的时候王熙凤就趁机点了一折谑笑科诨的《刘二当衣》，因为她深通贾母心理，知道贾母喜欢热闹。只有在热闹中贾母才能感受到真正的快乐，所以王熙凤这种恰到好处的“延续快乐”的策略让贾母非常满意。讨好了上边的董事长贾母之后王熙凤对于如何哄宝玉高兴也是费尽心机，可以说正是这种上下两边都“哄”的策略让王熙凤左右逢源，在管理好荣国府的基础上牢牢地占据着CEO的宝座。



管理心经：

## 管理领导眼中的“红人”是一门学问

在现代的很多企业中像贾宝玉这种领导眼中的红人如何管理一直是困扰这些红人顶头上司的难题，因为像贾宝玉这种“红人”并不是因为能力高而得宠，而是因为其深厚的社会背景。比如一家公司来了一个刚刚大学毕业的学生，而这个学生的父亲是这个城市的市长，那么公司的老板通常都会非常器重这个新人。而新人的直接领导在管理的时候却往往很头疼，管不好的话损害公司利益老板会批评。这个年轻人一不高兴打个小报告，老板更是给脸色看，所以如何管理这种红人就是一件非常考验领导管理能力的事情。

其实管理好背景深厚的红人并不难，现代管理学中有一种专门管理这种红人的方法，叫做激励性管理。它主张在对这些背景深厚的“关系户”的管理中主要应用精神激励法。在一片表扬与激励声中这些员工被无形中摆放到了一个高点，造成“骑虎难下”之势，他们为了维系自己的面子往往会努力去证明自己的表现正如表扬的那样好。激励性管理的另一个方法就是直接让这些背景深厚的员工负责任务中责任最大的边缘部分，用“激励+责任”的模式去管理。这些背景深厚的员工往往在工作一开始就对上司产生感激，会把“三分钟激情”变成“可持续激情”，并且一直保持这激情。既能表现得让领导满意，又能在工作中体会到快乐，从而形成良性循环。





## 2. 王熙凤VS林黛玉： 别忘了自己的工作职责



“病西施”林黛玉是荣国府这家超大型家族企业中的一个临时工，只不过由于她是董事长贾母的外孙女，所以其深厚的裙带关系大大地掩盖了其临时工的身份。然而对于荣国府有史以来最精明的CEO王熙凤来说，不论到什么时候，林黛玉在她眼里都是一个临时工。

作为荣国府的CEO，让每一个员工都实现自己的价值，为企业的未来发展添柴加薪是王熙凤的根本职责。所以让林黛玉这种被微风吹着眼睛流了几滴泪水就要请病假的临时工能够尽职尽责地完成本职工作，对于王熙凤来说也是分内之事。但是林黛玉这个临时工可不是一般的临时工，她背靠着贾母这棵大树，说白了就是“关系户”中的“钉子户”，简称为“钉子关系户”，可以说林黛玉其实就是荣国府最牛的“关系户”。那么当王熙凤这个荣国府有史以来最精明的CEO面对林黛玉这种荣国府的最牛“关系户”时，摩擦自然是不可避免的。既然双方的摩擦不可避免，那么如何在发生摩擦后既不让董事长贾母因为“关系户”林黛玉的小报告而迁怒于自己，又要让最牛“关系户”在与自己摩擦之后认真履行自己的职责，就成为王熙凤在管理中的一大难题。

面对这一管理难题，王熙凤一点都没有犯愁。因为对于荣国府有史以来最精明的CEO来说，不能清除最牛“关系户”怎么配得上“有史以来”四个字呢。毫无疑问，只有亲属关系而心计远逊于王熙凤的林黛玉虽然有荣国府最牛“关系户”的头衔，但这个头衔只是为了印证王熙凤的精明而存在的。因为这位貌似非常牛并非常强大的“关系户”在王熙凤高明独到的管理手法面前不堪一击，她用了一个“情”字就让林黛玉俯首称臣。王熙凤的“情”字管理用现代管理术语来说就是“人性化管理”，其中包括以下三条。

## ☞ 第一条：以情换情，用笑脸换激情。

对于王熙凤来说，林黛玉虽然是一个没有签合同的临时工，但是毕竟也是自家亲戚，再说上门都是客。所以王熙凤对待林黛玉还不能像对待袭人和紫鹃等普通临时工那样，再者林黛玉也是有董事长贾母做后台的。既然不能像对待普通临时工一样对待林黛玉，那么王熙凤该怎么管理呢？答案是以情换情。所谓的以情换情并不是多么真心地去换，对于“粉面含春威不露，上头一脸笑，脚下使绊子”的王熙凤来说，自己手中最强的管理武器就是脸上从来都不缺的微笑。她对林黛玉的微笑比对一般员工更真挚，比如在林黛玉病恹恹地躺在床上感春伤花落的时候，王熙凤恰恰出现并以自己的标志性微笑驱散林黛玉心头的伤感。尽管这种微笑里有着非常强的目的性，尽管这种真挚里面有着很多虚伪，但是单纯而脆弱的林黛玉还是被感动了。结果是林黛玉工作起来非常努力，不论是写诗还是填词动不动就拿个冠军，工作效率之高可见一斑。可以说王熙凤成功地用虚伪换到了林黛玉的真挚，用掺杂着非常强的目的性的微笑换来了林黛玉的工作激情，这就是CEO的高明管理手法的体现。

## ☞ 第二条：制造感恩之情，用感恩之心激励工作热情。

临时工林黛玉本来也是个体面人物，但是由于父母病故和家道中落，不得已寄居在荣国府的屋檐下混一份差事度日子。而像她这种大小姐出身的临时工，人生角色经历了从天堂到凡尘这么一遭之后心态立刻出现了问题。敏感和自卑成为最大的症结，而这种敏感和自卑在赋予了林黛玉一种中国传统文化中带有江南水乡的感伤之美的同时，也让她将这份临时的工作看成了一种人生颓落的标志。怎么样让林黛玉面对“颓落标志”的临时工作时能够充满激情是王熙凤管理中的第二个难题，王熙凤解决这一问题的方法就是使林黛玉生出感恩之心。谁都知道自卑的人往往屈服于感恩，荣国府有史以来最精明的CEO王熙凤自然不会不明白这个道理。所以在林黛玉为自己的临时工身份感到迷茫和伤感的时候，王熙凤慷慨地给了她荣国府里的正式员工不能比的尊崇感。精明的王熙凤知道“关系户”林黛玉是不缺钱花的，缺的只是曾经的那份大小姐的尊崇





感。同样是临时工的史湘云，她在荣国府里的地位就没有林黛玉高，因为在荣国府的员工们中能够得到王熙凤重视的人只有两个，一个是荣国府未来的继承人贾宝玉；另一个就是临时工林黛玉了，当然林黛玉能够得到王熙凤的重视和其身后的背景是分不开的。得到了那份熟悉的尊崇感的林黛玉对整个荣国府产生了感恩之心，工作激情大增，总是能够尽善尽美地完成自己那份颓落的临时工作。



### ☞ 第三条：旁敲侧击，提醒工作职责。

在林黛玉进入荣国府成为一名临时工的时候，CEO王熙凤并没有直接管过林黛玉，比如说非常严肃地要求她完成本职工作之类的话从来没说过。不是王熙凤不想管，而是不敢管，对林黛玉的严肃就是对董事长贾母的不尊重。所以聪明的王熙凤不可能那样管理林黛玉这个最牛“关系户”，可是以其性格——管不了林黛玉这个临时工，那么她这个荣国府有史以来最精明CEO的脸面往哪儿搁？王熙凤泼辣，但与一般的泼辣女人最大的不同是她很有理性，理性的王熙凤选择了以旁敲侧击的方式管理林黛玉。这种旁敲侧击不是普通女人的那种指桑骂槐，而是像诸葛亮整治刘禅一样用“穿小鞋”的策略。诸葛亮为了让刘禅听自己的话并服从管理，便给刘禅制作了一双小鞋，这双小鞋的名字就叫做“遗命”（以光先帝遗德）——我说的话都是已故董事长刘备说的，你现在听的其实都不是我说的，是你父亲临死之前叮嘱的。诸葛亮为刘禅制作的这双小鞋却没有穿在刘禅脚上，而是自己穿着，毕竟刘禅是领导嘛。这双叫做“遗命”的小鞋穿在诸葛亮脚上，却疼在刘禅身上。因为诸葛亮老是穿着这双小鞋对刘禅“旁敲侧踢”，而刘禅却毫无办法，只能哑巴吃黄连一样服从诸葛亮的管理。不知道王熙凤是不是非常了解诸葛亮，她也给林黛玉制作了一双小鞋，这双小鞋的名字叫做“嘱托”（林黛玉初到荣国府之时贾母就嘱托王熙凤照顾好她）。王熙凤总是借董事长贾母的嘱托来要求林黛玉，向其摆明管理你不是我的意思，而是你董事长外婆的意思。比如说林黛玉小姐以身子生病为由不想参加公司活动的时候，王熙凤就会告诉她这次活动是你董事长外婆举办的，你不给其他人面子总得给你外婆面子吧。总之，就是用这么一双“嘱托”的小鞋一直对林黛玉旁敲侧击，

并起到了非常好的监督管理作用，时刻提醒她别忘了做好自己的那一份临时工工作。而林黛玉也正是在这一双小鞋的作用下一直都保持着极高的工作热情（尽管有点哑巴吃黄连的味道），直到被王熙凤涮了。王熙凤使出暗度陈仓之计，将荣国府下一任CEO的职位以“偷梁换柱”的方式给了薛宝钗。

## 管理心经：

### 哪些员工适用于间接管理

作为荣国府最牛“关系户”的林黛玉，虽然做着一份临时工的工作，却因为有着深厚的背景而成为困扰CEO王熙凤的问题员工之一。其实在现代生活中，很多企业都存在着像林黛玉一样非常难管理的问题员工。管理好这一类员工除了要求管理者要有高明的管理招数外，更需要认清一个问题——对于问题员工最有效的管理方法是什么？

伟大的管理大师美国通用电气公司总裁杰克·韦尔奇曾经将问题员工的管理方式分为两类，一是可以直接管理的问题员工；二是适用于间接管理的问题员工。那么哪一类问题员工适用于间接管理呢？杰克·韦尔奇告诉我们一般都是那些有一颗高傲的心的员工，其中主要是那些有高深背景或高学历的员工。这些员工因为自身的某一项特质远远高出于同环境的工作人员，因而会有一颗高傲的心。而与高傲相伴随的就是对上司的领导认可度一般都低于60%，当上司对自己管理或检查工作绩效的时候非常容易起摩擦。如果上司也是出身高阶层或拥有高学历与高业绩的话，这些问题员工可能认可度比较高，相对来说管理的难度不是很高；如果上司出身普通阶层或没有高学历高业绩，这类问题员工总是认为自己比上司要正确许多，因而管理的难度会比较高。但是这类员工因为心性高傲，都有很高的工作目标和积极性，所以这类问题员工最适合间接管理。因为间接管理容易保留其过强的自尊，将高傲转化为工作热





情，从而更加有利于管理。

### 3. 王熙凤VS薛宝钗： 我欣赏你的才能，但不欣赏你的野心



与林黛玉一样，薛宝钗也是荣国府这家超大型家族企业中的一名临时工，唯一不一样的就是地位。同是临时工的林黛玉因为董事长贾母是其外婆，因而在贾府中享有着和贾宝玉一样的尊崇地位，而薛宝钗虽说是豪门出身，但是毕竟和最高领导贾母的关系没有林黛玉近。只是因为其端庄贤淑而被贾母喜爱而已，并不像林黛玉那样在贾母那里备受宠爱呵护。背景决定地位，所以薛宝钗与林黛玉最牛“关系户”的地位相比，只能是一名待遇比较好的高级临时工。

在荣国府做一名高级临时工显然不能让薛宝钗心满意足，因为她是一个满脑子“仕途经济”的女子。说得明白点就是她要不是个女儿身的话早就考取功名在官场上打拼去了，怎么愿意在荣国府做一名临时工呢？既然满脑子“仕途经济”的薛宝钗不满足于做一个高级临时工，而她又不能像男人一样去考取功名走仕途之道，那么身在当时社会第一大家族企业的荣国府，只能以王熙凤为模板走一条由临时工转变为正式工，再一步一步地爬到CEO的宝座上的人生之路。可以说薛宝钗这一人生规划是相当明智的，但是这个规划非常明显地触动了现任荣国府CEO王熙凤的利益。原因非常明显，薛宝钗与王熙凤的年龄差距并不是很大，那么一旦顶替王熙凤做了荣国府的CEO，王熙凤又干什么去？去当董事长？贾母董事长的位子接班的只能是王夫人，还轮不到王熙凤，论辈分王熙凤还没有到那一步呢。所以当薛宝钗进入荣国府的那一刻起，王熙凤就潜意识地认识到了薛宝钗将会是一个对自己构成威胁的高级临时工。尤其在薛宝钗设计好自己的人生之路后，她更是时刻感觉到来自于薛宝钗的



威胁。然而对于CEO王熙凤来说，虽然感觉到了来自于薛宝钗的威胁，可是却不能将其剔除出荣国府员工队伍，因为有野心的员工总能为企业发展带来巨大的推动力。所以不但不能将薛宝钗剔除出员工队伍，王熙凤还要让她在不威胁自己CEO地位的情况下持续保持工作热情。这对CEO来说是一个很难的管理问题，但是王熙凤依然可以将它化解，因为她有一个高招，就是左手大棒，右手胡萝卜。王熙凤的左手大棒右手胡萝卜的高招可细分解为以下两个步骤。

### 第一个步骤：高压政策，时刻提防有野心的员工“造反”。

王熙凤的心里很清楚，对付薛宝钗这类有野心的员工是绝对不能“心慈手软”的，因为对有野心的下属的仁慈就是对自己最大的残忍。毕竟一个企业就像一个国家，总理或CEO只能有一个，爬到这个位子也不是一件容易的事情。王熙凤的高压政策很简单，以高标准、高要求和严管理的态度来对待将来有可能会将自己取而代之的薛宝钗。比如在荣国府的普通聚会上，林黛玉的诗词就算勉强凑合也会得到大家的称赞。而薛宝钗的诗词就算作得比林黛玉的还要好，得到王熙凤的百分之百的称赞也是绝无可能的，对有野心又有才的员工老总都会抱有打压心理。王熙凤的高压政策还体现在对薛宝钗的态度上，林黛玉病了或心情不好的时候她都会前去探望。而薛宝钗第一次病了王熙凤装模作样地亲自前去探望一下，第二次就派平儿代替自己去看看，至于后来那就没个准了。王熙凤的这一态度就是想告诉薛宝钗，我很欣赏你的才能，但是不欣赏你的野心，你要想在荣国府站住脚就必须将野心收敛收敛。毫无疑问，在王熙凤的高压政策与时冷时热的态度面前，薛宝钗总有一种危机感，领导的态度说明我并不是那个各方面都表现最好的员工。一个临时工要是不能在各方面都拿到最好成绩，那么就永无出人头地之日。而正是这种危机感让薛宝钗时刻保持着工作热情，因为她很想成为一个出色的临时工，以便将来成为执掌大权的荣国府CEO。





## ☞ 第二个步骤：糖衣炮弹，用高薪酬抑制其野心，使其努力地完成本职工作。

父母双亡且家道中落的林黛玉有可能缺钱花，而家资百万的薛宝钗是绝对不可能缺钱花的。然而有可能缺钱花的林黛玉却是荣国府中最不看重薪酬的人之一，而不可能缺钱花的薛宝钗却是荣国府中最看重薪酬的人。为什么？是因为林黛玉的品性是视钱财如粪土，还是薛宝钗的本性太过贪婪？林黛玉本性是一副有钱也好，没钱也不错的态度，而薛宝钗却是一个很有经济头脑的人。加之林黛玉的后台够硬且背景够深，最重要的是还得到了荣国府未来继承人之一的贾宝玉的青睐，所以薪酬对林黛玉来说实在不值得一提。然而对于薛宝钗来说薪酬很重要，倒不是因为贪婪，而是因为薪酬的高低代表着自己的表现。更代表领导对于自己的认可度，所以她非常看重薪酬。很明显，精明老练的王熙凤明白薛宝钗的心理，她知道薪酬对于薛宝钗的意义。于是她给薛宝钗开出了一份“鸡肋式”的薪水，比林黛玉差点，但是比另一个临时工史湘云及其他一般员工都要高出一些。王熙凤为薛宝钗开出的这份薪水非常准确地抓住了她的心理，即能看见希望，却总是感觉有距离，需要继续奋斗。而正是这种对员工心理的把握让王熙凤牢牢地控制着薛宝钗，即便是最后以偷梁换柱的手法使其成为贾宝玉的妻子。而薛宝钗也还是只能看着，而不能触摸荣国府CEO的宝座，对王熙凤的安排还要感恩戴德。而贾宝玉心里只有林妹妹，并没有薛宝钗。到后来贾宝玉出家做了和尚，薛宝钗在荣国府的地位大大削弱，也就只能永远被定格在荣国府下一任CEO的候选人之一的位置上。而这根本不会威胁到王熙凤的CEO位置，却透支了薛宝钗一生的工作激情，这就是王熙凤高明管理手法的体现。





管理心经：

## 现代企业需要有野心的员工

薛宝钗的人生是悲哀的，很多红楼迷在故事的结尾都非常痛恨王熙凤，痛恨她一手造就了贾宝玉、林黛玉与薛宝钗三个人的不幸人生。其实痛恨王熙凤有道理，痛恨任何一个促成贾宝玉、林黛玉和薛宝钗三个人悲剧人生的人也有道理，但是我们真正应该痛恨的却是薛宝钗的野心。薛宝钗爱贾宝玉是真的，但是她更爱“宝二奶奶”的宝座。为了这一宝座，薛宝钗被王熙凤利用。既埋葬了自己的人生幸福，也埋葬了贾宝玉与林黛玉的人生幸福。然而对于在现代企业中的一些有野心的员工来说，他们有可能为了自己希望得到的职位，牺牲别人的利益以满足自己的野心。但是不可否认的却是这些有野心的员工总是公司里表现最好的，往往能够为公司的发展做出巨大贡献。那么如何让这些有野心的员工在争取满意的职位与薪酬的过程中发挥好的作用就成为现代管理者们应当思索的问题。在现代企业管理中，管理好有野心员工的最有效方法莫过于“理想式管理”。

“理想式管理”其实是一种以心理管理为主的管理方式，因为野心是理想太过炽热的表现。所以“理想式管理”的方法主要就不能挫伤有野心员工的理想，给他们足够大的舞台和足够大的信任使其尽情表现，使其工作激情在理想放飞的过程中挥洒为企业制造高效益。当然管理者更应该知道理想最终是和现实有差距的，所以在给他们舞台与信任的时候更应该高标准、严要求，用更高的考核业绩来抑制其野心，让这些有野心的员工在保持工作激情的时候能为企业创造更高的效益。





#### 4. 王熙凤VS史湘云： 在我的地盘上听我的



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

在荣国府这家大型家族企业中，林黛玉是最牛的临时工，薛宝钗是最有野心的临时工，那么史湘云是一个什么样的临时工呢？她是荣国府中最有性格的临时工。这是因为她本人是一个豪放不羁、从不按照公司的章程工作的人，甚至连那个时代每一个人都应遵守的“金科玉律”在其看来都是一些“繁文缛节”，所以将史湘云评为荣国府里最有性格的临时工一点都不过分。

在学校里最有性格的学生一般不怎么讨老师的喜欢，因为老师都喜欢那些乖乖仔。乖乖仔认真学习只是一方面，更重要的是乖乖仔听话并好管理，不会出什么岔子。同样在荣国府这样的家族企业中，CEO王熙凤自然也是喜欢那些便于管理并能努力工作的员工。而像史湘云这种虽然有着不错的工作能力，但是太有性格的员工却不是王熙凤喜欢的员工，因其是一个不怎么听话的人。

史湘云是一个有性格的临时工，而以泼辣著称的王熙凤更是荣国府有史以来最有性格的CEO。俗话说，一山难容二虎。有性格的史湘云遇见有性格的王熙凤注定会引发一场管理大战，即性格员工VS性格领导。二者之间大战的过程不用赘述，不管看过还是没有看过《红楼梦》的人都知道这场大战的结局，即史湘云完全败给了王熙凤。可是很多人都知道这个结果，却不知道原因。那么原因是什么呢？答案是王熙凤比史湘云更有性格。当然对于CEO王熙凤来说，能够管好史湘云这样的有性格员工，单单是更有性格还不行，更多的是用优秀管理者的管理智慧来征服史湘云。王熙凤对史湘云的管理不外乎以下三招。



## ☞ 第一招：在我的地盘上就得听我的，严格的约束力度是让有性格员工服从管理的前提。

王熙凤想严格约束林黛玉吗？非常想，但是碍着董事长贾母的面子只能在心里想想，而不能付诸实践；王熙凤想严格约束薛宝钗吗？想，也可以做，但是不能太过。毕竟薛家的实力还是非常大的，而且薛宝钗还与下一任董事长王夫人的关系非常好；王熙凤想严格约束史湘云吗？想，可以完全非常严格地约束史湘云，因为史湘云与林黛玉相比后台背景不够深厚。虽然史湘云也是父母双亡且身世悲惨，还是贾母的侄孙女，属于关系户，并且贾母也很喜欢她。但是从小缺少封建伦理管教的史湘云没有林黛玉机敏温婉，更没有薛宝钗渗到骨子里的“知书达理”。所以董事长贾母对于史湘云的感情只有喜欢，没有喜爱，而这也是王熙凤敢于严格约束史湘云的前提条件。再者史湘云的性格荣国府上下都知道，就是王熙凤用严格的约束力去管教史湘云，整个荣国府的上下都会认为王熙凤是为她好。因为大家都觉得史湘云缺乏管教，是应该有人严格约束的。很明显，整个荣国府的人对史湘云的这一看法是王熙凤严格约束史湘云的基础和保证，更是使其吃哑巴亏的内在因素。所以史湘云在与王熙凤的大战中第一招就注定了失败，战争舆论的优势不在她这一边。

## ☞ 第二招：在我的地盘上就得听我的，性格员工可以对领导有意见，但是不能对工作任务有意见。

倘若说史湘云对王熙凤没有意见，那是绝对不可能的。因为史湘云的命运比林黛玉还悲苦，从小就失去父母，是在叔父家姑婆家等吃百家饭长大的，即便是第一大家族企业的荣国府的董事长贾母也没有对这个身世凄惨的侄孙女给予太多的关爱。比如说史湘云与林黛玉同为临时工，而董事长贾母为林黛玉提供了优厚薪水的同时还提供了很多福利，比如说住房、丫环和月嫂等。而同为关系户的史湘云薪水没有林黛玉优厚，福利也少得可怜。并且居无定所，也只能时不时地在临时宿舍里将就些时日而已。然而生性乐观开朗的史湘云并没有计较这些，依然是荣



国府里身世最悲惨，却笑得最大声的人。董事长贾母对史湘云的冷淡（这种冷淡是相对于林黛玉来比较的）自然逃不过王熙凤的眼睛，既然董事长都对你这份态度，那我怎么能让你在我的地盘上笑得比我还灿烂呢？于是王熙凤对有性格的史湘云的管理方式是“性格化管理”，在我对你的工作不满意的时候会坚决地批评你；在工作完成得比较好的情况下我也会奖励你，但不要指望奖励多于批评。因而在王熙凤的“性格化管理”方式下，史湘云虽然能够保持工作的积极性，能够尽善尽美地完成工作，但不可否认的是史湘云对王熙凤有很大意见，比如在王熙凤夸奖林黛玉诗写得特别好的时候会故意写出比林黛玉还要好的诗，无形中驳了王熙凤的面子。对于史湘云的这种表现，王熙凤也没有太在意。因为对于她来说，史湘云只要把工作做好，其他事情随她去。你可以对我有意见，但是不能对工作有意见。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

### 第三招：在我的地盘上就得听我的，制造等级观念，从思想上教育性格员工在工作中服从管理。

自小在别人屋檐下长大的史湘云在荣国府中与袭人和晴雯那些最基层员工的地位差不多，虽然她也是董事长贾母的“关系户”，然而与袭人及晴雯等丫环的地位差不多则是客观事实。但是在史湘云心里自己还是大小姐，毕竟她有和董事长贾母一样的“贵族血统”。但是对于CEO王熙凤来说，不论史湘云史大小姐心里怎么认为，客观上她还是与袭人及晴雯等丫头一个地位，因为对于这种有个性的员工就得压着。比如在阴阳之辩中，史湘云面对丫环翠缕纠缠不清的问题放下大小姐的架子仔细回答，主仆之间的关系像普通的姐妹关系一样透出一股子平等气息。而王熙凤在看到这一幕的时候并没有指责翠缕的不尊重主人，更没有指责史湘云的“没架子”；相反还夸奖史湘云性格良善并为人醇厚。很明显，王熙凤夸奖的潜台词就是贵为董事长贾母侄孙女的史湘云在我的地盘上就是一名普通的临时工，没有任何特殊化。毫无疑问，王熙凤刻意制造的这种等级观让史湘云明白自己在荣国府中的处境就是一名临时工，没有贾母的关系其地位可能连翠缕都不如，只有尽自己的职责做好本职工作才能保住饭碗。可以说，正是这种等级观念让史湘云这个有个性的员工

在王熙凤面前也只能放弃个性努力工作。毕竟保住饭碗比保住大小姐的虚头衔更实惠，谁让这是人家的地盘呢？

☞ 管理心经：

## 有个性的员工让企业更有特色

虽然史湘云在荣国府这个超大型家族企业中没有获得自己想要的地位，但是她却获得了自己想要的职位——荣国府的“开心果”。而正是史湘云这个“开心果”的努力工作，使劲为大家找乐子才让荣国府这个工作环境极为压抑的企业焕发了生机，提高了员工的整体积极性。其实在现代企业中，像史湘云这种有性格的员工正是企业最需要的员工类型之一，因为他们会让企业更有特色。一般来说有个性的员工虽然都很有创造力和积极性，但是性格都有过于偏激的一面。比如在认为自己对的时候会不惜一切代价去坚持，因为他们认为对的就应该坚持并得到企业的尊重。而这也往往会对企业文化或企业中的人际关系造成损害，更会给领导的管理带来很多的难题。所以说有个性的员工就像一柄双刃剑，既能够为企业的发展带来特殊的贡献，也可能为企业的发展带来不利的影响。如何通过管理让有个性的员工为企业的发展多做贡献成为现代企业管理课题中一个重要问题。

现代管理学理论中认为管理好有特色的员工应该通过三个方面实现。

第一，在不挫伤有个性员工的积极性的同时向其灌输深刻的企业文化，使其创造力所产生的成效符合企业的发展理念。

第二，用严格的制度约束有个性员工身上的随意性，使其工作能够为企业的发展战略起到推动作用。

第三，赏罚分明的管理方式使有个性的员工在发挥自身创造力的同时避免对企业产生不利影响的行为。





…………第二章…………

## **独特魅力： 最强的竞争力来自 个人品牌**

在这个竞争日益激烈的现代社会中任何一个人要想在职场中击败竞争对手，得到上司的赏识和同事的支持，先决条件就是拥有独特的个人魅力，因为独特的个人魅力是一个人在职场中的品牌。对于任何一个企业家来说，个人魅力是自身企业文化的一种独特展现。不但是自己在社会中的标签，更是企业的品牌文化之一。王熙凤作为荣国府的CEO，无时无刻不在注意着自身的魅力及形象，因为她知道自己的个人魅力就是荣国府这家超大型家族企业的缩影，其独特魅力是对整个荣国府的管理层的素质的体现。更代表了荣国府企业品牌的魅力，所以王熙凤对个人魅力的提升极为重视。可以说王熙凤在任何场合和任何人面前都保持着自己的独特魅力，而正是这种对个人魅力的注重才使得荣国府焕发出了新的活力，从而大大地增强了荣国府的企业竞争力，使得荣国府的发展迈上了一个新台阶。



## 1. 名贵的出身： 彰显凤姐的独特魅力



王熙凤是副董事长王夫人的内侄女，这只是她名贵身份的一个注脚，却不能完全阐释其身份的名贵。真正彰显凤姐名贵身份的是其气质，她是荣国府中最独一无二且具有名贵气质的CEO。王熙凤的身份之所以能配得上独一无二主要有两方面的原因，第一，王熙凤在荣国府中的排场就显得与众不同——“只见一群媳妇丫环儿围拥着一个人从后房门进来，这个人的打扮与众姑娘不同，彩绣辉煌，恍若神妃仙子：头上戴着金丝八宝攒珠髻，绾着朝阳五凤挂珠钗；项上戴着赤金盘螭璎珞圈；裙边系着豆绿官绦，双衡比目玫瑰佩；身上穿着缕金百蝶穿花大红洋缎窄袄，外罩五彩刻丝石青银鼠褂；下着翡翠撒花洋绉裙。一双丹凤三角眼，两弯柳叶吊梢眉。身量苗条，体格风骚。粉面含春威不露，丹唇未起笑先闻”；第二，王熙凤自幼在金陵名门中浸润出了一身独一无二的贵族气质。在荣国府中很多人都出身名门，唯一能够在气质上配得上独一无二的除了王熙凤不外乎三人，即林黛玉、贾宝玉与史湘云。但是在最高管理层中有独一无二的贵族气质的只有一个，那就是王熙凤。王熙凤所出生的金陵王家是当时社会的四大家族之一，即“东海缺少白玉床，龙王来请金陵王。丰年好大雪，珍珠如土金如铁”。可见王熙凤的成长环境是不能仅用优越来形容的，出嫁前的王熙凤在金玉珍玩堆积的金陵王家过的应该是锦衣玉食的贵族生活。而正是在这种贵族生活环境中造就了她执著追求权力与金钱的性格，并在荣国府中成长为独一无二且有独特魅力的CEO。

在荣国府这个关系复杂的超大型家族企业中，王熙凤虽然是一位有着独特魅力的CEO，但这种气质魅力并不能确保她的CEO宝座不受动摇。真正保证其稳坐宝座的是对自己独特气质和魅力的展现，或者说王





熙凤让自己的独特气质和魅力成为巩固自己CEO宝座的工具。可以说，王熙凤的独特气质和魅力使其成为这个超大型企业的品牌。她是最适合荣国府CEO宝座的人选，也是最能体现荣国府企业魅力的人选。

精明的王熙凤自然对于自己的独特气质与魅力有着比较深刻的认识，即我拥有一个伟大CEO所必须具备的一切魅力。不论是学识还是外貌，也不论是气场还是智慧，我都比任何一个人要强。只要我的独特气质和魅力时刻胜过别人一筹就会稳稳坐定荣国府CEO的宝座，这是我最大的优势。认识清楚自己优势的王熙凤自然更懂得让优势发挥最大化就是取得事业成功的保证，而正是这种将自身优势发挥最大化的职场理念使其成为荣国府有史以来最好的CEO。王熙凤将自身独特的气质发挥到最大化以步入事业的巅峰总共有以下四招。

### ☞ 第一招：君临天下的气场会让自身拥有一种王者的气质，王者气质是成为一个企业管理者的内在因素之一。

出生在四大家族之一的金陵王家的王熙凤自然是从小就见惯了那些诸侯王爷之类的人物，这些人物身上都有着一种王者气质，而这种王者气质正是统治阶级所必备的气质。对金钱与权力有着超出常人的欲望的王熙凤自然是明白王者气质对自己的重要性，所以在她一出场的时候就有着王者气场——“未见其人先闻其声，虽她未出场，但已亮相了。这些人个个皆敛声屏气，恭肃严整如此，这来者系谁，这样放诞无礼……”王熙凤一出来，连坐在董事长贾母身边的一千人都都不敢做声了。足见王熙凤那君临天下的王者气质有多浓，而正是这种王者气质让别人都对王熙凤有一种畏惧心理——让被管理者对自己产生畏惧感是一个优秀管理者所必备的成功因子。可以说王熙凤的王者气质也是董事长贾母让王熙凤当上荣国府CEO的重要因素，因为她们身上都拥有着相同的让每一个人都服服帖帖的气质。

### ☞ 第二招：丰富的管理学识是一个企业的管理者所必须具备的基本素质。

能成为荣国府这家大型企业CEO的人必须有深厚的管理学识，而出





身金陵王家的王熙凤虽不能像林黛玉那样诗词歌赋样样皆通，但她却有林黛玉等荣国府大小姐们所没有的管理学识。要在荣国府拿到最高的工作报酬、享受到最好的福利莫过于成为企业中的最高层管理者。所以在进入荣国府后聪明的王熙凤一直和董事长贾母保持着最近的距离，通过细致的观察及贾母的言传身教，本来就在娘家装了一肚子管理学识的王熙凤更加干练。同时王熙凤对管理学识的运用与实践也更加灵活，而这也是董事长贾母放心让她接替王夫人直接出任荣国府CEO的原因，而比王熙凤资格更老的王夫人却被贾母安了个副董事长的虚头衔晾在了一边。



### ☞ 第三招：企业管理者的外在形象有助于提升管理者的个人魅力与企业魅力。

“恍若神妃仙子”的王熙凤美貌自不必说，而且其独特的气质和魅力并不是仅凭着那一双丹凤眼与柳叶吊梢眉来展示的。成长于贵族家庭中的王熙凤自小见过的董事长、总经理和CEO等比吃过的米都多，因而十分明白个人外在形象对于提升企业形象与企业魅力的重要性，所以王熙凤的打扮总是非常职业。当其他大小姐们穿着都很随意的时候，她经常是上身小袄，下身長裙，一副《武林外传》中同福客栈CEO佟湘玉一样的“职业装”。无可否认，王熙凤对自己外在形象的塑造，让本就魅力十足的她焕发出了更加耀眼的光芒，不但在荣国府中得到了上上下下的认可，更得到了社会的认可——“凤姐是个脂粉堆里的英雄，连那些束带顶冠的男子也不能过”。

### ☞ 第四招：独到的管理智慧体现自身知性美，知性魅力是其取得成功走向辉煌巅峰的奠基石。

不论是西方的比尔·盖茨还是东方的李嘉诚，如果一个杰出的企业管理者没有独到的管理智慧，那么肯定不能取得辉煌成就。荣国府的CEO王熙凤是一个拥有独到管理智慧的优秀管理者，其管理智慧是以封建家长制为主要模式的管理方式的体现。而这种管理模式既符合当时时代发展的要求，又与自己企业的发展模式相吻合。可以说，正是这种独

到的管理智慧让王熙凤的身上既体现出了睿智的一面，又让她成为荣国府中最有知性美的女人。如果让王熙凤穿越时空进入现代企业，独到的管理智慧加上现代职业装的凤姐绝对是当今世界最有知性美的女高管。

☞ 管理心经：

## 员工的个人魅力是企业魅力的凝聚

王熙凤是荣国府中最有魅力的员工，而荣国府成为那个时代最有魅力的家族企业却不是因为她，而是因为府里有一群非常有个人魅力的员工。毫无疑问，企业魅力的凝聚就是员工个人魅力的凝聚。在现代企业管理学中如何让企业员工释放出更多有利于企业魅力提升的凝聚力的个人魅力已经成为了一个重要的课题，同时如何提升员工的个人魅力以提升企业魅力已经成为当代管理者必须考虑的问题。

在现代管理学中，管理者提升员工个人魅力需做好以下三个方面的工作。

第一个方面，一个人的魅力大小主要是其思想的体现。企业管理者在提升员工个人魅力的时候一定要注意提升其思想素质，因为只有思想积极健康向上的员工才能为企业的发展带来在社会竞争中产生积极作用的魅力。

第二个方面，一定要着眼于发展企业文化魅力的大目标。一个企业魅力的大小是该企业的企业文化优劣的体现，所以企业管理者一定要在提升员工个人魅力的时候用先进的企业文化影响员工，只有在这种情况下提升出的员工个人魅力才能与企业文化发展脚步相一致，不会对企业魅力的提升产生反作用。

第三个方面，一定要顺应时代潮流。普通人个人魅力的展现并不需要像艺术家一样以特立独行的方式去展现，企业管理者在提升员工个人魅力的时候一定要顺应当前社会的潮流。既不能过于前卫，也不能太过保守，在合理的范围内提升员工的个人魅力才能让



企业的魅力被社会中的绝大多数人所认可和欣赏。

## 2. CEO品质：

### 树立自己的管理权威



在荣国府这家超大型家族企业中最大的假象是什么？答案是董事长贾母被认为是荣国府近千号人中最有权的人，实际上她根本就不是荣国府最有权威的人。既然董事长贾母这个每日被荣国府上上下下簇拥着的最高领导不是荣国府最有权威的人，那么谁又是真正最有权威的人呢？就是王熙凤。**CEO王熙凤**是荣国府最具有权威的人，这是荣国府最大的管理真相。而王熙凤之所以能够成为荣国府中最有权的人其实非常简单，一句俗语说得好，不怕官，就怕管。她凭仗“管”的实权超越资格老且人脉广的董事长贾母，成为荣国府最有权威的人。

在现代企业中有一个最常见的情况是一个工作积极性不足的员工可能会害怕天天考评自己工作业绩的车间主任，但是对于企业老总可能觉得没什么可怕的。原因就是在那些能够端掉自己饭碗的人中车间主任是距离他最近的，而企业老总却可能是那个最远的人。同样在荣国府这家超大型家族企业中，能够让所有员工最先感受到压力的肯定是**CEO王熙凤**，而非董事长贾母。因其高高在上而不管具体事，是让员工们最感受不到压力的那个人。当然对于王熙凤来说，作为一个**CEO**一定要有权。但是权力并不是很容易就能够拥有的，因为权力就是一个企业管理者保证企业在良好的管理下正常运行的推动力，那么王熙凤如何在人才济济的荣国府中树立自己的权威呢？

王熙凤在荣国府中建立自己的权威分为以下三招。

## ☞ 第一招：管理者在员工中树立权威的前提是具有让员工都自叹不如的能力。

如果管理者没有让员工自叹不如的能力，则不可能当好领导，拥有很大权威且初入荣国府的王熙凤跟董事长贾母接触之后就明白了这个道理。很明显，董事长贾母之所以能够管理好荣国府这家超大型家族企业，一个很大的原因就是因其有荣国府的男人们所没有的管理能力。试想一下，如果让满脑子都是保守思想的贾政管理荣国府，那么这家当时超大型家族企业能不能适应社会环境的变化发展壮大还真是个疑问。对于精明的王熙凤来说，既然能力决定命运，那就努力提高能力吧。王熙凤提高能力的方式与众不同，因为她提高的只是随机应变与察言观色的能力。只有在董事长贾母面前做到随机应变并做好每一件事情才能让最高领导刮目相看，因此这两种能力是拥有荣国府CEO头衔的人所必须具备的能力。为此，王熙凤下了狠功夫。比如荣国府举办了一个诗社兴趣小组，很多人都去参加，就连董事长贾母面前的红人贾宝玉也成为该兴趣小组的成员。精明的王熙凤知道讨好贾宝玉就是在董事长贾母面前卖乖，所以在诗社缺乏活动经费的时候兴趣小组组长李纨邀请被大家誉为铁面无私的王熙凤做“监社御史”。王熙凤自然知道李纨是来要银子的，但是为了讨好贾宝玉，她还没等李纨开口就爽快地答应做“监社御史”，并甩手扔过来几百两银子。王熙凤的这一做法不但讨得了贾宝玉的欢心，更是解决了诗社的经费问题。让员工们对她很感激，其随机应变的能力由此可见一斑；另外，为了在贾母面前多表现自己，王熙凤更是不放过任何一个讨好贾母的机会。比如她在宝钗生日上跟着宝钗为贾母点的那折《刘二当衣》就是看到贾母看完一折《西游记》之后“面露喜悦之色”才点的。而这一折《刘二当衣》又恰好点在了贾母的心坎上，贾母对于点《刘二当衣》的王熙凤是赞美有加。就这样能够随机应变又善于察言观色的王熙凤不断受到贾母的器重，而其在员工中的威信也逐渐增长，就连自认为最会随机应变与察言观色的薛宝钗也自叹不如。





## ☞ 第二招：管理者在员工中树立权威一定要懂得权威来自信任而非猜疑。

除了随机应变与察言观色之外，自小就生长在高层管理人士家庭的王熙凤更是懂得一个重要的道理。即表面上信任，背后猜疑员工的管理者不可能成为员工眼中的权威者，所以王熙凤对大多数员工选择了信任。信任大多数员工工作热情的王熙凤果然收到了不错的回报，荣国府的业绩在其手中有了更进一步的发展。在业绩取得发展的同时大多数员工认为CEO王熙凤就是最适合荣国府这家大家族企业的管理者，是荣国府里管理层中的权威。比如荣国府中的刺儿头员工贾琏，仗着董事长是我奶奶和CEO是我媳妇的背景经常磨洋工不好好工作，明知丈夫贾琏是个刺儿头员工的王熙凤依然选择信任丈夫。当然这种信任只是一种假象，表面上在严厉管教贾琏的同时，一开始并没有掏空他的“小金库”。这在别人眼里看来就是CEO铁面无私的同时也会信任员工，决不放弃员工。很多选择相信王熙凤的员工就是被这种假象给忽悠了，天真地认为她就是荣国府中最值得信任和最有威信力的CEO。并且在王熙凤的“假信任”中逐渐开始服从其管理，开始努力工作。



## ☞ 第三招：管理者在员工中树立权威的基础是以德服人，自身成为企业的一面旗帜，才能让自己拥有的旗帜指到哪里所有员工就打到哪里的权威。

以德服人一直以来都是领导用来树立自己权威的最强大武器，深知这一点的王熙凤自然明白要在荣国府建立自己的权威就必须能够以德服人。王熙凤的以德服人并不是用自己的德行去树立威信，因为她对自己的认识还是比较深刻的。那种“上头一脸笑，下头使绊子”的人要用德行去服众，说白了就是要天天做“当了婊子还要立牌坊”的事，那么王熙凤用来树立权威的德行只能是假装的了。可以说，一个人能够对自己有一个清醒的认识是一个让人生走向辉煌的起点。正是基于对自己的清醒认识再加上随机应变和察言观色的能力，使得表面上的王熙凤就像是荣国府中最耀眼的道德风尚之星。比如在大家伙办诗社需要钱的时候她会不



等负责人开口直接摔过几百两银子来，又比如经常去探望小姐身子丫环命的临时工林黛玉。而正是在其这些成功表演出来的“假德行”面前，不但自诩聪明非凡的荣国府小姐公子们被忽悠了，就连老谋深算的董事长贾母也被忽悠了。贾母由衷地相信CEO王熙凤就是荣国府中的道德楷模，是荣国府管理层中最受人尊敬与爱戴的权威领导。

## 管理心经：

### 权威是管理者变得优秀的基石

试想一下，如果在荣国府这家超大型家族企业中CEO王熙凤没有强大的领导权威作为后盾，那么在人才与刺头交织构成复杂背景环境的荣国府中能够让荣国府蒸蒸日上吗？答案肯定是不可能的。同样在现代的企业中，因为社会竞争的日益激烈化，企业运行环境也变得越来越复杂。如果作为企业的管理者没有令绝大多数员工信服的权威，则其一定不会是一个好的管理者，所管理的企业更不可能取得辉煌的发展效益。所以树立管理者的权威是现代企业管理者们所必须面对的课题，而如何让企业管理者在企业中树立自己的权威也成为企业管理者们所面临的一道难题。

企业管理者要想树立自己的权威应该通过以下两种途径。

第一种：切实加强企业管理层的团结。毫无疑问，企业的管理层就是企业生存发展核心，更是企业员工为企业发展努力工作的主心骨。所以说企业中最优秀并最有权威的管理者往往都是那些主心骨中的主心骨，是企业核心中的核心。

第二种：以身作则，让企业管理者自己成为企业员工学习的楷模是树立管理者自身威信的有效途径之一。很明显，榜样的力量是无穷的。任何一个企业的管理者要想树立自己的权威就必须做出让绝大多数员工信服的事情，成为大家争相学习效仿的楷模。所以以身作则，让企业管理者自己成为企业员工学习的楷模是树立管理者自身威信的有效途径之一。





### 3. 变通能力：

## 王熙凤巧妙面对职场潜规则



作为荣国府这家超大型家族企业CEO的王熙凤表面上风光无限，可是背后和荣国府大多数普通员工一样也有许多无奈和难言的苦衷。因为身处管理层核心地位的CEO王熙凤毕竟只是一名职员，而非老板。

一直以来，王熙凤都是董事长贾母眼中的宠儿。但是手握大权且春风得意的她也遭遇着大多数人所面临的难题，即职场潜规则。具体说来就是那些不在企业管理制度要求执行范围之内，见不得一点光，却让身处其间的任何一个人都必须在暗地里遵守并执行的一种规则。其实在当前社会中，每一个行业的从业者都清楚并必须遵守所从事行业的潜规则。因为潜规则就像一条看不见的栅栏，被这个栅栏围在里边的人就是这个行业所接受所认可的一员。而那些没有被潜规则这条栅栏围在外边的人，即便是紧紧挨着这条栅栏也不属于行业的一员或一直被行业所排斥。

然而荣国府有史以来最机灵且最有变通能力的CEO王熙凤在面对职场潜规则的时候总能够用最巧妙的办法解除尴尬，可以说王熙凤之所以能够在荣国府这家超大型家族企业中取得辉煌的成就，一个最重要的原因就是她是一个处理职场潜规则的高手，正是灵活的变通能力使其在面对职场潜规则时能够游刃有余。

王熙凤处理职场潜规则的主要思路可以概括为以下四个方面。

**☞ 第一个方面：我可以听最高领导的话，但是我不一定按照最高领导说的去做。**

面对职场潜规则，聪明的王熙凤知道怎样做才能让自己在荣国府中独善其身。稳定住自己的CEO宝座，而不受职场潜规则的伤害。一般来





说，规则都是那些制定规则的领导权力的衍生品，潜规则也是如此。要想不让潜规则给自己造成太多的不利影响，那么搞定制造潜规则的领导就是减少自己被“潜”的最有效途径之一。在荣国府这样一家关系极为复杂的超大型家族企业中，要说没有职场潜规则绝对不可能。但是精明的王熙凤知道搞定最高领导就能让职场潜规则远离自己的道理，所以搞定荣国府潜规则的制造者董事长贾母就成了王熙凤必须做的事情。而她更明白没有任何领导会喜欢老是顶撞自己的员工，那么听董事长贾母的话成为她搞定最高领导的绝招。王熙凤对贾母的话可谓从不反驳，具体表现就是对其所说的每一句话和做的每一件事都认真地听并认真地去学，其实这也只是表面现象。因为王熙凤更明白这样一个道理，即听领导的话按照领导吩咐的去的时候一定要权衡利弊，在不引起领导猜疑的条件下照顾自己的利益。比如贾母要求王熙凤好生照顾好薛宝钗，她明显给予薛宝钗的待遇就没有林黛玉的好。因其深知贾母喜欢安排关系户的潜规则，而薛宝钗明显是一个会威胁到自己地位的关系户。所以面对这一潜规则，王熙凤对贾母的吩咐是阳奉阴违式地执行。但是由于她在用待遇上的差别来打压薛宝钗的过程中做得并不是太过分，所以并没有引起贾母的关注。并且没有让潜规则损害到自己，而这一处理职场潜规则的手法正是王熙凤拥有灵活变通能力的体现。

## 第二个方面：该恭维时恭维，该指责时指责。不是所有的人都喜欢被恭维，也不是所有的人都不能被指责。

职场上有无从没有被潜规则光顾过的人？答案是有，这就是八面玲珑的职场变色龙。即那些能够见人说人话，见鬼说鬼话的人。用王熙凤的话来说就是该指责的时候指责，该恭维的时候就恭维。因为不是所有的人都喜欢被恭维，也不是所有的人都不能被指责。所以面对荣国府内的潜规则，王熙凤将所有的人都分类。即以董事长贾母为核心，按照潜规则的制造者分类。分类之后王熙凤对于那些和贾母关系比较好的潜规则制造者能恭维就恭维，原则上绝不放过任何一次能够恭维的机会；对于那些和董事长贾母的关系比较一般或貌合神离的潜规则制造者，该指责就指责，原则上就是不会对任何一个可以指责的人嘴软。正是这一表





现出其灵活变通能力的做法让王熙凤表面上看起来是一个非常正直的人，而正直往往是职场潜规则最有效的“抵抗药”。表面上敢指责任何人的王熙凤实际上却以见人说人话、见鬼说鬼话的变色龙方式，巧妙地化解了职场潜规则。

### ☞ 第三个方面：锻造高明的人际关系交往技巧，让自己的利益和大多数人的利益保持一致并形成利益集团是避免潜规则的最有效途径之一。



潜规则之所以被称为“潜规则”，是因为这些规则就像见不得光的黑幕，往往只会对一小部分人有利，而对大多数人有害。所以那些能够让自己的利益和大多数人的利益保持一致的人往往不会受到潜规则的侵害，聪明的王熙凤对这一点非常了解。要让自己的利益和大多数人的利益保持一致并形成利益集团，最基本的方式就是和大多数人保持不错的人际关系，让大家的思想在良好的合作氛围中潜移默化地凝聚在一起。等到拥有同样的利益时，大家所追求的利益自然就能够一致。所以在荣国府中王熙凤和绝大多数人都保持着不错的人际关系，上到董事长贾母，下到最低等的临时工刘姥姥。而正是因为王熙凤和荣国府中绝大多数员工的利益保持一致，才让其远离了荣国府潜规则的侵害。

### ☞ 第四个方面：注意工作细节，不给他人用潜规则侵害自己的把柄。

那些容易被职场潜规则侵害的人往往都是容易在工作中产生缺陷的人，而最容易产生工作中的缺陷的地方就是细节，所以那些注意工作细节不给潜规则制造者留下把柄的人最不容易受到潜规则的侵害。在荣国府中王熙凤因为对工作一丝不苟，从不会在细节上出现问题而给潜规则制造者留下任何把柄。

☞ 管理心经：

## 正直的员工从来不惧怕职场潜规则

CEO王熙凤之所以不怕潜规则的侵害，最主要的原因就是她是一个正直的员工，尽管这是一种表面上的正直。同样对于那些能够以一副正直的姿态进入职场并将这种正直的形象自始至终保持下去的人是拥有最强潜规则免疫力的人，潜规则很少伤害到他们。那么如何让自己在职场中保持正直的形象就成为每一个想远离职场潜规则的职场人遇到的难题，其实解决这一个难题的方法非常简单，总的来说可通过以下三种途径。

第一种途径：坚持公平公正。公平公正就是不畏强权，维护正义。如果一个人能够在自己工作生活的环境中面对不公平的强势行为奋起反抗并维护正义，那么久而久之一定可以成为一个正直的人。

第二种途径：要有做一个正直的人的信念。没有信念的人是做不好任何事情的，同样要想做一个正直的人就必须要有持之以恒的信念。

第三种途径：影响周围的环境。让自己所处的环境中充满正直的因子，使集体正直成就个体正直。对于任何一个人来说，环境是决定一个人性格态度的最大因素。所以当在工作生活的环境中形成一个以正直人为主体的时候，这种环境反过来又会影响个体，让个体更加正直。





#### 4. 品牌效应：

### 王熙凤既是CEO，也是产品形象代言人



荣国府这家超大型家族企业是一家以生产奢侈产品为主业的企业，因此作为CEO的王熙凤自然是一个奢侈的人。可是这样说非常不符合逻辑关系，就像不能说军火企业的老板都是战争狂是一个道理。但是事实却是，王熙凤确实是荣国府中最奢侈的人。作为生产奢侈品牌的荣国府的CEO，王熙凤同时还是荣国府的产品形象代言人。放眼整个荣国府，最适合做产品形象代言人的有三个，即贾元春、薛宝钗和王熙凤。那么为什么荣国府的产品形象代言人不是比王熙凤更有地位并更有影响力的贾元春，也不是比王熙凤更年轻漂亮的薛宝钗，而只能是地位影响力及姿色都要差一等的王熙凤呢？答案非常简单，贾元春论地位和影响力都是三个人中最有优势的。其形象可能也是三人中最好的，因为能被皇帝选为妃子一定是个大美人。但是不能成为荣国府的产品形象代言人的关键就是因为其地位和影响力都太大的缘故，荣国府请不起这么大牌的形象代言人。当然除了皇家企业，是没有任何一家民企可以请得起的。大牌的贾元春的代言费太贵了，所以她是最适合的人选，却也是最不可能请得动的人选。贾元春光是回娘家荣国府了一趟，就要新建个大观园来接待，那么请她做产品形象代言人岂不是得把整个荣国府送给她？贾元春不行，那么还有薛宝钗，应该说出身贵族家庭的薛宝钗也是一个非常合适的形象代言人。但是她是大家公认的适合荣国府的产品代言人，却不是王熙凤心中合适的产品形象代言人，王熙凤绝不会给予任何一个胜过自己的机会。所以当贾元春和薛宝钗被排除了之后，唯一能够作为荣国府产品形象代言人的就只剩下王熙凤了。

王熙凤成为荣国府的产品形象代言人自身也有一定的优势，而最终决定她成为荣国府的形象代言人的就是其品牌效应。王熙凤的品牌效应



让她收获最大的不是成为荣国府的形象代言人，而是成为荣国府的CEO。

可以说，在社会生活中每一个人都像商品一样有品牌效应，而一个人的品牌效应的大小恰好是决定其发展前景的最根本因素之一。很明显，王熙凤是非常清楚品牌效应对自己的重要性，所以在进入荣国府之后就通过以下两招打造出了自己的品牌，即突出的管理能力与适合荣国府企业文化的自身外在形象。

### 第一招：突出的管理能力成为入选CEO的前提。

纵观整个荣国府，有突出管理能力并能够让整个企业有序发展的人选有三个，即董事长贾母、副董事长王夫人和CEO王熙凤。管理了荣国府一辈子的董事长贾母毫无疑问是其中管理经验最丰富的人；副董事长王夫人因为跟着贾母管理荣国府几十年，也毫无疑问是一个相当有管理能力的人，那么这两个人为什么不会成为荣国府的CEO呢？不用说，贾母不能成为荣国府的CEO一方面是年纪太大，没有太多的精力负责企业具体运作；另一个方面就是她是CEO的CEO，即管理CEO的董事长。所以真正能够和王熙凤竞争CEO职位的就是副董事长王夫人，而王夫人之所以败给王熙凤，失去CEO的宝座被冷落到有职无权的副董事长的闲职上，不外乎两个原因——管理能力不及王熙凤且缺乏和之争权的谋略。跟着董事长贾母管理了荣国府几十年的王夫人的管理能力比不上王熙凤好像有点说不过去，可是事实就是与王熙凤有着不小的差距，具体说来就是其管理方式缺少王熙凤的狠、精和准。王熙凤在对员工的态度上比王夫人要“狠”得多，但又往往不显山不露水，和王夫人那种盛气凌人的管理态度不同，因此很多员工在被王熙凤收拾得服服帖帖的同时心里还对其抱有感激之情。王熙凤的“狠”是隐藏在她那标志性的微笑之后的，比如问题员工贾探春仗着父亲贾政是总经理，总是一副天不怕地不怕的样子。不论是董事长贾母，还是副董事长王夫人她都敢顶撞。而在管理贾探春的时候，王熙凤总是表面上凡事让着她几分，背后却对其不论是在薪酬，还是工作质量上都提出了更高的要求。结果是王熙凤以不显山不露水的“狠”给足了总经理女儿贾探春足够面子的同时也使其工作效率





与质量大幅提升；此外，王熙凤比王夫人在管理上要“精”得多，比如王夫人在管理过程中总是缺乏弹性。老想着一碗水端平让大家都满意，结果使得大家的工作积极性都不高，好员工向差员工看齐。而王熙凤在坐上荣国府CEO的宝座之后开始实行有弹性的差别化管理，谁的工作做得好谁的待遇就好，差员工开始向好员工看齐。王熙凤的突出管理能力还有“准”的特点。这个“准”不是准确而是看人识相。其眼睛很毒，能够一眼看出哪个员工适合哪份工作及其自身有什么缺点等。所以王熙凤成为荣国府CEO之后能做到将合适的员工安排在合适的工作岗位，从而激发了员工的积极性，同时也增强了企业的凝聚力。可以说，狠、精和准不但是王熙凤的强大管理能力的特点，更是其自身品牌效应的支撑点。



## 第二招：适合荣国府企业文化的自身外在形象。

自身形象往往是个人外在品牌的最直接体现，更是个人品牌效应的内在反映，因此一个人的自身形象往往是个人品牌中的品牌。作为荣国府CEO的王熙凤自然明白自身外在形象对于个人品牌效应的重要性，因此其个人形象设计与打扮上都处处体现荣国府的企业文化特色，而正是这一点也让董事长贾母将企业形象代言人与CEO的职位都给了她。可以说，王熙凤在荣国府里的成功就在于她的那一身能够“机关算尽”与“恍若神妃仙子”集于一身的个人品牌效应。“机关算尽”符合一个CEO应有的智慧与变通能力，“恍若神妃仙子”的外在形象更是突出了以生产奢侈品为主业的荣国府的企业文化，所以王熙凤打造自身适合荣国府企业文化的外在形象是其成功拿下荣国府CEO与企业形象代言人两个桂冠的重要条件。

管理心经：

## 职场需要个人品牌效应

试想一下，如果王熙凤没有突出的个人品牌效应，她能够成为荣国府的CEO兼企业形象代言人吗？答案肯定是否定的。在这个职场竞争如战场般激烈的年代，一个人能够拥有出色的个人品牌，那就一定能够成为职场上的佼佼者，从而为自己带来一个辉煌的职场生涯。那么一个人应该怎么树立自己的个人品牌以便其效应为自己带来巨大的收益呢？答案有如下三点。

第一点：在职场中你留给别人的印象总是最深刻的。印象决定前途，这是每一个职场人都应有的认识。好的印象能够让领导欣赏并信任你，能够让周围的同事以你为核心。所以一个职场人在工作的环境中给领导和同事印象最好，那么其个人品牌效应无疑是最大的，也是职场中前途最光明的人。

第二点：个人品牌不是终极目标，而是一种实力的凝聚。个人品牌和商品品牌并无二致，真正能够让自己成为所处环境中最为出色人的因素是实力的凝聚，而不是单一的品牌。即使一个职场人通过努力获得了良好的个人品牌效应，那么不继续夯实基础增强实力，那么以前所打拼出来的个人品牌效应最终都会消失。

第三点：不在小失小得之间计较，要有个人品牌的战略性发展意识；否则最终只能被他人的品牌效应盖过。





## 5. 自信从容，处事不惊： 王熙凤比贾琏更爷们儿



荣国府是一个女人掌权的超大型家族企业，上至董事长贾母，下至各个部门的主管都是女人。而这群女人都比荣国府的男人们要出色得多，尤其是身为荣国府CEO的王熙凤更是荣国府女中豪杰中的俊杰，荣国府的男人们在管理上没有一个是可与其相比的。

执掌荣国府发展的CEO王熙凤本应该是一个扮演贤妻良母角色的女人，但是因为老公贾琏能力太差。差到和刘备的公子阿斗一样的境地，即怎么辅助都不可能出息的继承人。无奈之下，王熙凤只能扮演双重角色，即荣国府首席执行官兼贤妻良母。

一个女人管理一个庞大的家族企业即使在当今也是很难完成的任务，可是事实却是王熙凤不但让荣国府这家家族化企业在向末路狂奔的路上刹住了脚步。而且使其再一次焕发了青春，荣国府的经营效益在她成为CEO之后不论是生产效能还是经济效益都上升了一个新台阶。王熙凤之所以比老公贾琏管理得更好，一个最主要的方面就是她比贾琏更沉稳并更有魄力。不论在企业出现多么大的经营困难与发展危机的时候，王熙凤总能够以自己的自信从容去面对。套用今天的话来说就是女人王熙凤干着男人的事儿，她比老公贾琏更爷们儿。

王熙凤以一份自信从容与处事不惊展现出了自己作为一个优秀企业管理者所应有的成功素质，这主要体现在以下三个管理原则上，而这三个管理原则也打造了王熙凤优秀企业管理者所应有的自信从容与处事不惊的风格。





## ☞ 第一个原则：凡事认真做，不论大事小事都从容面对，相信自己可以做好每一件事情。

作为荣国府的CEO,王熙凤不可能每一件事情都自己去做。但是她所坚持的却是但凡自己亲自做的每一件事情都要认真完成,因为认真的态度是保证工作效率与工作成果的基础之一。王熙凤的认真不仅体现在工作的认真态度上,更多体现在为荣国府制定的员工管理制度上。正是这种将认真工作精神上升到以企业管理制度为保证的高度上之时,荣国府的每一个员工的工作态度中都充满了认真精神,就连娇滴滴的林黛玉和谁都不敢惹的贾宝玉也在自己所负责的工作中表现出一种认真精神。比如“病西施”林黛玉在初入荣国府的时候,对于工作可谓是毫不放在心上。想去就去,不想去就派个丫头传个话说声林姑娘不舒服了,就躺在家里不来上班了。更甚者是荣国府的未来继承人之一的贾宝玉,工作的时候还要别人哄他开心,不开心就不干。面对这种工作毫不认真的典型员工代表,王熙凤并没有扯着嗓子骂,也没有用严厉的手段对付。因为扯着嗓子骂是泼妇才干的事情,而总是用严厉的态度管理员工的CEO注定是非常业余的CEO。像王熙凤这种精英级别的CEO怎么会去像泼妇或业余CEO一样去管理呢?王熙凤为了让林黛玉和贾宝玉这两个工作不认真的典型员工代表变得认真,制定了“特行管理条例”——两个人的薪酬不减,福利不差,但是不能按时发放。很明显,王熙凤就是用了一个拖字。等到林黛玉和贾宝玉都为口袋里那些看得见摸不着的银子心急上火,再回过头来一看,发现CEO王熙凤都努力工作的时候自然明白工资的发放为什么总是“迟到”,于是两个原来毫不认真工作的坏典型也逐渐开始认真地承担起自己的本职工作。

## ☞ 第二个原则：面对危机从容不迫，处理每一次危机和每一次困难时保持心静最重要。

聪明的王熙凤知道在危机面前惊慌失措的人都是不可能化解危机的失败者,所以她在面临每一次危机的时候都会从容不迫地面对,这种从容不迫很大程度上来源于心静。具体表现就是不温不火,而正是这种不



温不火地处理危机的态度让荣国府这个随时都有可能破产清算的企业一次次死里逃生。比如在王熙凤初入荣国府刚刚当上CEO之时，所面临的局面就是一个危局。由于董事长贾母太过注重裙带关系，用人唯亲导致荣国府自上而下都形成了一股自由散漫目无制度的作风，企业的竞争力逐渐丧失。对于CEO王熙凤来说，这个危局的确是一个让人心急火燎的烂摊子。换做普通管理者，一定会在新官上任三把火的基础再连放几把火。可是王熙凤没有，就连三分钟热度都没有，因为她此时非常心静。心静的王熙凤认真仔细地观察整个企业，审时度势地做出此时最合理的决策。即重新制定企业管理制度，并培养员工认真负责的工作精神。可以说这一新决策立刻起到了力挽狂澜的作用，整个荣国府的面貌立刻焕然一新。所有的员工都开始认真努力工作，即便是那些和董事长贾母有着很深裙带关系的关系户也开始对自己的本职工作打起十二分的精神来做。如果说荣国府能够在破产的边缘仍然使家业持续了十多年，很大程度上就是由于面对危机与困难能够从容不迫应对的王熙凤的出现。虽然荣国府这个家族企业最终还是没有逃过破产清算的命运，但那毕竟是当时的社会造成的，并不是王熙凤的管理不到位所致。



**第三个原则：让自己的自信从容与处事不惊的精神传递给每一个员工，让整个企业在面对困难与危机的时候能够不惧怕，也不后退，团结一致向前冲。**

如果一支军队在战场只有勇敢的统帅而没有勇往直前的士兵的话，那么等待这支军队的一定是被歼灭的命运。同样荣国府有史以来最伟大的CEO王熙凤也深知，仅依靠领导人在面对企业发展困难与危机时的自信从容而没有处事不惊的员工，那么荣国府的未来注定是一片黑暗。因而王熙凤在成为荣国府的CEO的第一天，就努力将自己的自信从容与处事不惊的精神传递给每一个员工。让每一个对荣国府已经丧失了信心的员工重振信心，在面对每一个困难和每一次危机的时候都能够冷静地面对，以无与伦比的自信挑战困难与危机，并以从容不迫的气度开创企业的新局面。不惧怕，也不后退，团结一致向前冲。可以说正是王熙凤的这种方式让荣国府发生了翻天覆地的变化，而这种变化反过来又使得其

更加自信从容，处变不惊。

☞ 管理心经：

## 自信从容的管理者可以打造出王者企业

如果说王熙凤的自信从容与处变不惊延续了荣国府的基业，并创造了自己伟大辉煌的管理生涯，那么可以认定一个想打造同行业竞争中的王者企业的管理者就必须像王熙凤一样面对企业发展遇到的困境与危机时从容不迫地去应对。自信从容与处变不惊是管理者打造一个王者企业的必备因素，那么企业管理者应该如何培养出自信从容与处变不惊的王者心态呢？这个问题有以下三个答案。

第一个答案：自信从容与处变不惊的王者心态来自超强的应对能力。企业的管理者要想在面对企业生存困难与危机的时候能够拥有自信从容与处变不惊的良好心理素质，就必须在日常管理中注意培养自己的应对能力，而这种能力是在日常管理工作中一点一滴地积累出来的。

第二个答案：自信从容与处变不惊的王者心态来自开阔的大局观。企业管理者要想打造一个王者企业并拥有自信从容与处变不惊的气度，那么一定要有开阔的大局观，而开阔的大局观来自于对行业及所处时代竞争局势的把握。只有当企业管理者有了开阔的大局观，才能审时度势，自信从容且处变不惊地面对企业出现的各种状况。

第三个答案：自信从容与处变不惊的王者心态来自对企业缺陷的了解。一个企业管理者要想自信从容地处理企业的各种难题，在企业爆发危机的时候能够处变不惊，那么一定要了解企业的缺陷。因为只有在完全了解了缺陷之后，才能在面对困难与危机的时候做出最快且最有效的判断，而这种判断正是企业管理者自信从容和处变不惊地面对困难与危机的基础。





……………第三章……………

## **跟对上司： 一定要认清自己的老板**

跟不对上司就好比站错队，那样的话，不论怎么努力都不可能换来你想要的结果。而在荣国府这家超大型家族企业中，CEO王熙凤之所以能够一口气管理荣国府数十年并创造出其历史上最辉煌的业绩，一个很大的原因就是王熙凤跟对了上司——董事长贾母。可以说，一个好上司一定能够培养出一个好下属。王熙凤之所以能够成为荣国府历史上业绩最辉煌的CEO，一个重要的原因就是董事长贾母对她的培养。在当前这个竞争日益激烈的现代社会中，如果一个人在进入一个企业或进入行政单位后分辨不出哪个上司是值得自己跟随的“伯乐”，而是盲目地选择跟着一个上司“混山头”，其最终的结果往往是“山头”没有混出来，反而混得没有了前途。所以现代人更应该向王熙凤学习，跟对上司才能实现自己的人生价值。



## 1. 王熙凤VS贾母：

### 跟董事长暗斗，因为我是CEO



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

在荣国府这家超大型家族企业中，董事长贾母无疑是荣国府这艘与“泰坦尼克号”有着相同命运的企业最高领导人，而身为CEO的王熙凤就是这艘豪华巨轮的实际掌舵者。如果说一艘巨轮上的最高行政长官船长与掌舵的二副总是心存芥蒂并面和心不和，那么这艘巨轮到达彼岸注定是一个坎坷的旅程。在荣国府这家超大型家族企业中，身为董事长的贾母和CEO王熙凤之间并不像表面上那般和谐，在背后还有很多鲜为人知的暗斗故事。

作为CEO的王熙凤竟然和董事长贾母暗斗，这在很多人看来是一件不可思议的事情。这是因为王熙凤的CEO宝座不论多么高贵和多么重要，她终究都是一名打工仔。而董事长贾母再怎么年老昏庸，她都是老板，打工仔和老板之间暗斗就是常事了。在王熙凤看来，和董事长贾母之间的暗斗只有一个原因。即让荣国府重新兴盛焕发出新的竞争力，因为她是一个对企业高度负责的员工。

可以说，在CEO王熙凤看来荣国府不是董事长贾母一个人的企业，是所有荣国府员工的企业，更是她王熙凤的企业。正是这种主人翁的精神使其在与董事长贾母的暗斗中多了一分底气和从容，从而在成为荣国府的CEO之后迅速让时刻面临着破产清算危机的企业再一次有了强大的竞争力。也正是这种对企业高度负责的精神让董事长在CEO王熙凤老是和自己暗斗不止的时候依然选择信任她，依然放心地将整个荣国府交给她去打理。当然为人精明的王熙凤自然不会像一般的女人一样和董事长暗斗，因为贾母毕竟是董事长，王熙凤的CEO宝座能不能稳坐下去还是董事长贾母说了算。所以在与其暗斗的过程中，王熙凤自始至终都选择做一个有计谋的“斗争者”。

王熙凤在与董事长贾母的暗斗中主要使用以下三个绝招，彻底搞定领导并让自己坐稳荣国府CEO宝座的秘诀。

### ☞ 第一个绝招：跟领导斗争一定要瞅准时机，时机选择的标准就是领导吃了亏也不会对你产生不满情绪。

所有的领导都讨厌那些在不合适的时候提出反对意见的员工，很明显，聪明的王熙凤十分明白这个道理。在与董事长贾母意见相反的时候，总是先观察一下当时所处的环境与时间是不是合适，再伺机提出与最高领导意见相反的内容。一般来说，当所处的环境与时间正是提出相反意见的时候，王熙凤就会以一副不怕顶撞领导的“大义凛然”的姿态提出。比如在临时工刘姥姥认为自己应该拿更高的薪酬之时，董事长贾母出于对关系户的考虑，决定增加刘姥姥的待遇。此时的CEO王熙凤却认为像刘姥姥这种没有高学历，更没有高能力的临时工在荣国府所享受的薪酬待遇符合劳动市场的行情。而且王熙凤更是觉得荣国府已经为刘姥姥这种可有可无的关系户提供了高于劳动市场行情水平的薪酬待遇，所以贾母不应该再为这个关系户谋利益。荣国府之所以时刻濒临破产清算的最主要原因就是像刘姥姥这样的关系户太多，混吃混喝的员工比勤劳肯干的员工多得多。通过简短却又仔细地观察之后，王熙凤认为此时提出反对意见是可以的。因为当时的环境是贾母在考察工作时见到了久未谋面的临时工刘姥姥并放下了董事长的架子，一副大家都是普通劳动者，只是所处的工作岗位不同并无实际高低贵贱之分的做派。并且在陪同贾母考察工作的时候提出相反的意见不会引起其讨厌，领导在考察工作时最重要的一个目的就是听取各个阶层的看法与意见。所以王熙凤这样做不但符合当时所处的环境，更符合时间段上的客观要求。因而不但没有引来领导的反感，而且得到了领导的更大信任，从而牢牢地坐稳了荣国府CEO的宝座。

### ☞ 第二个绝招：跟领导斗争是为了更好地合作，以利于企业发展和团结为原则。

对于精明的王熙凤来说，和领导暗斗并与领导持相反意见一定要以





企业的利益为前提，因为企业的利益就是领导的利益。在与董事长贾母意见发生矛盾的时候，王熙凤总是在以企业利益为重的前提下唱反调。看到这一幕也许会觉得眼熟，不错，以前有个大企业的CEO叫做诸葛亮。他在大老板刘备过世后与小老板刘禅共同管理“蜀国集团”的时候，每次在昏庸的小老板刘禅提出与其相反意见的时候，他总是以“蜀国集团”的根本利益，即“则汉室之隆，可计日而待也”为前提来驳回刘禅的意见。结果是小老板刘禅的相反意见都被无情地否定了，原因就是不符合“蜀国集团”的发展规划。可以说在管理上与著名的CEO诸葛亮不相上下的王熙凤自然也懂得让贾母明白“企业为大，董事长为小”的道理，结果是董事长几乎每一个可能损害到企业利益的意见都被王熙凤以这样的方式驳回了。比如在董事长贾母要求办公环境更豪华一些的时候，王熙凤毫不犹豫地以会增加企业运营成本和减少企业效益的理由坚决地予以否定。结果是董事长贾母只好笑了笑不再吭声，天下没有哪个老板会觉得自己的钱多到没地方用。



### ☞ 第三个绝招：跟领导斗争不能是为了贪功，而是为了承担更多的责任并做更多的工作。

有突出能力的员工往往是职场上的风云人物，他们在能力突出的同时也往往具有讲究个性和追求辉煌成绩的特点，所以职场上的那些能够左右领导意见与思维的风云人物往往都有一个贪功的毛病。而聪明的王熙凤绝对不会做那些在职场上与领导争功劳的事情，献功者生，贪功者死。明白这一道理的王熙凤在与董事长贾母的暗斗中从来没有因为抢夺胜利果实而提出相反的意见，都是因为不能承担更多的责任和做更多有利于企业发展的的工作所致，王熙凤正是站在这个根基上才敢于在合适的环境和合适的时间直接驳斥董事长贾母的意见。而这种以公司利益为出发点的相反意见不但没有招来董事长贾母的反感，反而赢得了更多的信任。所以说跟领导斗争不能是为了贪功，而是为了承担更多的责任和做更多的工作，这样可以让领导更加信任自己的工作能力。



管理心经：

## 取得领导信任是拥有辉煌职场前景的前提

王熙凤之所以能够在人才济济的荣国府中坐稳CEO宝座，一个重要的原因就是得到了董事长贾母的信任。可以说在当今这个职场竞争异常激烈的时代，一个人要想取得领导的信任是一件非常不容易的事情，因为每个员工都想得到领导的信任。既然领导的信任如此重要，又那么难得，那么如何轻松快捷地得到老板的信任就成了每个职场人必须面对的课题。具体来说，能够轻松快捷地获得领导信任的人有三个特征。

第一个特征：信任源自于沟通，只有认真领会领导意图并把握领导思维意识的员工才能够在最短时间和最大限度上将领导布置的工作做到位。毫无疑问，这样的员工一定是领导眼中的优秀员工，也就是最信任的人。所以要想取得领导的信任就应该认真地和领导沟通，将其意图与要求弄清楚再做才是让领导认可你的工作并获得其信任的有效途径之一。

第二个特征：能够解决问题的员工最容易获得领导信任，他们毫无疑问是企业最需要的人才，领导没有理由不给予信任。

第三个特征：有高度责任感的员工是企业的生命线，所以领导一般都会非常信任他们。



第三章

跟对上司：

一定要认清自己的老板



## 2. 王熙凤VS邢夫人： 您是最得力的管理顾问



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

在荣国府这个超大型家族企业中最受董事长信任的无疑是CEO王熙凤，而最为其不认可的员工是顶着副总经理头衔，却没有任何实际权力的邢夫人。按道理来说，身为大儿媳妇并担任副总经理的邢夫人没有理由得不到董事长贾母的认可。董事长贾母对邢夫人有许多不满意还说得过去，可是到不认可的程度却实在太让人费解了。

董事长贾母之所以不认可副总经理邢夫人，一个重要的原因就是邢夫人是一个权力欲与金钱欲都太强的人。然而她却是CEO王熙凤最看重的人，成为王熙凤最得力的管理顾问，这是因为两个人有共同点——对权力与金钱的无限痴迷。

对权力与金钱有着强烈欲望的王熙凤遇到更为痴迷的邢夫人，可谓相见恨晚，等到后来亲密合作的时候简直是荣国府中最协调的一对“权钱搭档”。

王熙凤与邢夫人之间关系非常复杂，表面上看邢夫人是王熙凤的婆婆，是直接领导之一。可是现实的情况却是作为婆婆的邢夫人只是王熙凤的管理顾问。为什么邢夫人会乐于做这个管理顾问？为什么王熙凤会选择她做自己的管理顾问？这两个问题都有同一个答案，那就是邢夫人是最了解董事长贾母管理风格的人。那么邢夫人这个不被领导认可的员工怎么会成为最了解领导的人呢？答案是在这个世界上最了解一个人的除了自己的亲戚朋友，就是敌人。换言之，邢夫人最了解董事长贾母。她是董事长贾母在荣国府的头号敌人。只不过二人之间的矛盾属于企业内部矛盾，是可以搁置矛盾共同发展的。而邢夫人之所以成为贾母的头号内部敌人，就是因为后者也是一个非常有金钱欲和权力欲的人。而已经成为荣国府董事长的贾母自然是不乐意旁人跟自己抢钱分权的，所以



邢夫人就成为她的头号敌人。

对于王熙凤来说，董事长贾母的敌人应当是自己的敌人，所以在表面上她竭力讨好贾母比较喜欢的另一个儿媳妇兼副董事长的王夫人。荣国府中上下都认为二者的关系极好，同时王熙凤一直在冷落自己的婆婆邢夫人，然而在背后真正为其攫取金钱和权力的正是邢夫人。

王熙凤与邢夫人组成的搭档在荣国府里成功地占有了大量的金钱与权力，二人共同合作取得了辉煌成果的同时也为我们带来了一个启示。即和企业中最熟悉环境且最熟悉领导性格的人走得越近，工作起来就越轻松，就越容易取得出色的工作成绩。当然一般来说，这些人都是职场中的头面人物，要想和他们建立最好的人际关系并使其成为你的棋子很难办到。但是这一难办的事在王熙凤手里却轻松办成了，因其有超出常人的职场智慧。她和企业中最熟悉环境和领导性格的邢夫人建立良好关系并让其成为自己的智囊的秘诀有以下三个。

### 第一个秘诀：存在相同的利益关系。

天下攘攘皆为利来，王熙凤深知利益对于人际关系的重要性，正如那句流传很广的名言：“天下没有永远的朋友，只有永远的利益”。贪财贪权的王熙凤在了解邢夫人之后，确立了与邢夫人建立合作关系的基础，即建立在金钱与权力基础上的合作关系。可以说，正是这准确的分析让她得到了董事长贾母在荣国府里的“内部敌人”，对CEO王熙凤来说，邢夫人是既了解荣国府，又了解董事长贾母管理风格的好搭档。而且王熙凤深知邢夫人是一个非常有管理能力的人，所以让其在背后出谋划策。通过自己手中的权力让她的管理计划得以实施，管理才能得以发挥，最终借自己的手让邢夫人去重新感受权力的魅力。可以说，正是王熙凤这种基于共同利益的合作方式让她与邢夫人在私下里一直保持着非常亲密的合作关系，而作为最得力的管理助手的邢夫人也为其坐稳荣国府CEO宝座而立下了汗马功劳。





## ☞ 第二个秘诀：既生亮又生瑜，不相互嫉妒和斗争，而是亲密合作。

所谓英雄惜英雄，作为荣国府这个超大型家族企业中的两个最具有管理才能的人，CEO王熙凤自然和大师级的副总经理邢夫人是一对惺惺相惜的管理才俊。而在职场上，老板最喜欢看到的就是既生瑜何生亮，看着自己手下有能力的员工们为了得到自己的信任与奖赏而积极竞争。但是这种积极竞争的背后更多的是一种残酷，一种对员工的残酷。所以精明的王熙凤自然不会按照董事长贾母的设计和其他管理者天天处在无休止的竞争中；相反，她更认为“诸葛亮”与“周瑜”联手才是从老板手中得到更高的优厚待遇并得到更多权力的最佳方式。因为企业中最有能力的员工联手争取薪酬与职位权限的提升更能够逼得老板让步，所以有三国时代伟大企业家周瑜一样的管理才能的邢夫人与有着三国时代最伟大企业家诸葛亮的智慧的CEO王熙凤一拍即合，而正是双方的这种觉悟在外人眼里根本不可能合作的“荣国府诸葛亮”王熙凤与“荣国府周瑜”组成了共同对抗董事长贾母的“地下统一战线”。



## ☞ 第三个秘诀：给他人乐于合作的印象。

在职场上给人冷若冰霜的感觉的不是领导，只能是外表高傲且内心自卑的职场孤独者。这些人往往是工作环境中最不受人待见的，因其一举一动都和众人格格不入。聪明的王熙凤知道给别人留下一个好印象的重要性，更是懂得给人留下乐于合作的印象所带来的好处。因而当贪财贪权的王熙凤留给邢夫人一个好印象后，邢夫人就自然而然认为她和自己志同道合，是可以共同合作的伙伴关系，因而在王熙凤进入荣国府不久之后就暗中帮助她登上了荣国府CEO的宝座。

管理心经：

## 找与自己志同道合的人共闯职场是成功的方法之一

如果说王熙凤没有遇见与自己志同道合的管理助手邢夫人，那么无论如何不可能让荣国府在已经奄奄一息的时候再次焕发出强大竞争力，更不可能让自己在荣国府CEO的宝座上一坐十多年。所以说一个人要想拥有一个辉煌的职业生涯，最好找准与自己志同道合的人一起打拼，这样做的方法有两个。

第一个方法：莫愁前路无知己，与自己志同道合的人往往就在勇往直前的道路上。对于任何一个想在职场中创造一番成就的人来说，勇往直前就是其身上最大的标签。更重要的是勇闯职场的人都有同一条路，即勇往直前的职场之路。

第二个方法：物以类聚，人以群分，让自己的理想与抱负在日常的一举一动中体现出来。具有相同志向的人往往会被你一举一动中流露出的气质所吸引，然后出现在你的面前。那些梦想成功的人都会在日常工作中严格要求自己，一举一动中往往透露出一个大作为之人所具备的闪光点。而这些闪光点往往又会凝聚成为一种气质，而这种气质往往会让志同道合的人互相吸引从而联手合作。



### 3. 王熙凤VS贾赦： 您是我的动力之源

在荣国府这个超大型家族企业中，贾赦是除了董事长贾母之外最有实权的人。但是这只是一个表象，真正的情况是身为业务经理的贾政。换句话说，在荣国府中可以干涉王熙凤CEO业务的人只有三个人，



即董事长贾母、总经理贾赦和业务经理贾政。虽说CEO的职位等级同总经理，但是在荣国府这个超大型家族企业中一人负责制的总经理的个人权力无疑比负责管理团队的CEO更大一些，所以王熙凤在管理荣国府的日常事务中往往受到这三个人的约束。

然而纵观王熙凤的辉煌CEO生涯后我们不难发现，三个能够对其日常管理工作带来影响的人物大多都给她带来了正面影响，尤其是总经理贾赦更是其智囊和动力之源。按道理来说，身为小字辈的王熙凤成为荣国府中的CEO就是对总经理贾赦权力的一种剥夺。一般企业中设立总经理就不会有CEO，设立CEO就不会设总经理一职。董事长贾母在没有撤销荣国府总经理一职的前提下设立CEO一职就是为了给大儿子贾赦保留面子的同时剥夺其权力，因为她最不喜欢的儿子就是贾赦。

荣国府的总经理贾赦在被董事长贾母剥夺权力后就变成一个空架子了，可是荣国府这个家族企业的法人名字上填写的却是其姓名贾赦，所以他依然是名义上的法人。而对于王熙凤来说，总经理贾赦不管现在有权无权，都是不能得罪的人。毕竟现在是董事长贾母说了算，而将来是董事长兼总经理的贾赦说了算，所以王熙凤在讨好董事长贾母的时候也不敢得罪总经理贾赦。请注意，王熙凤对总经理贾赦是不得罪，而不是像讨好董事长贾母一样讨好。原因是讨好了贾赦摆明了就是得罪贾母，总经理贾赦和副总经理邢夫人都是董事长贾母讨厌的人。二者之所以被贾母厌弃，原因就是他们都有太强的金钱欲和权力欲。比如说总经理贾赦作为贾母的亲生儿子，竟然一点也不了解自己的董事长母亲。贾赦当上荣国府的总经理之后，总是跟母亲争钱夺权并自立山头拉帮结派，结果由于太过贪婪，手伸到了贾母的死忠鸳鸯那里。而鸳鸯自然是毫不留情地举报了他，为此其权力被董事长贾母无情地褫夺了。

王熙凤接近总经理贾赦和邢夫人的目的一样，都是为了稳固自己荣国府CEO的宝座。唯一不同的就是王熙凤没有将总经理贾赦作为自己的管理助手，而是当做盟友，因为总经理贾赦总有一天会继承董事长贾母手中的权力。并且总经理贾赦毕竟是一个“瘦死的骆驼”，而自己这匹荣国府的“黑马”无论如何优秀都不可能大过他，所以王熙凤在让其变成盟友的时候着实动了一番脑筋。具体来说，主要使用了两种手法。



王熙凤是最好的CEO

## ☞ 第一种手法：投其所好，在最喜欢的东西面前没有人不会怦然心动。

俗话说：“老子卖葱儿卖蒜，黄瓜架上结不出桃。”大多数情况下，儿子与父亲在本性上都极为相似。贪财好色的贾琏之所以本性如此，自然和父亲贾赦有莫大的关系。子不教，父之过。事实上，总经理贾赦是一个比儿子贾琏更贪财好色的人。王熙凤作为贾琏的老婆，自然知道其喜好，因而总是私下里将钱财与美色送给他。而总经理贾赦自从被董事长贾母褫夺权力之后就不能再像过去一样大把地捞钱并肆意地追逐美色，可以说就在其为曾经的“美好的生活”而无限惆怅之时，精明的王熙凤立刻奉上了大把的钱财与美色。比如他看中了董事长贾母办公室的小秘书鸳鸯，并且死缠着要的时候，遭到了董事长贾母的强烈反对。而聪明的王熙凤在这个节骨眼上将另一个小秘书派到他的办公室工作，结果是总经理贾赦悻悻地放弃了鸳鸯。而董事长贾母也觉得自己狠狠地教训了一顿贾赦而出了气，因此直夸王熙凤会办事，正是王熙凤的这种“厚黑学”式的投其所好让总经理贾赦成为其盟友。

## ☞ 第二种手法：利益均沾，当个人利益与共同利益出现裂痕之时，所有的裂缝都会被共同利益黏合得不露缝隙。

可以说，总经理贾赦被褫夺权力最直接的原因就是CEO王熙凤的出现，所以他最痛恨的人除了董事长贾母，就是CEO王熙凤了。对于王熙凤来说，她和贾赦之间其实并没有什么矛盾，但是贾母却在二者之间制造了一条由于权力与利益的转移而产生的关系裂缝。目的是实现管理层之间的“制衡”，以保持权力格局的稳定。王熙凤认为要想获得更多的权力就必须和贾母对着干，当然只能是私底下搞小动作。她更知道一个人的利益是不可能长久的，要让个体的利益保持长久首先要保证集体和团队的利益不受损，人世间所有个体的成功与辉煌都是在成就集体的辉煌之前提下实现的。王熙凤明白要让总经理贾赦成为盟友只有双方的根本利益上升为共同利益才能成为共同利益的组成者和密不可分的利益共同体。可以说，正是在这种利益均沾为前提条件下的合作才让王熙凤与总





经理贾赦成为利益结合体，这时二者之间的利益关系才更为紧密。董事长贾母退休那天，接班人就是总经理贾赦，而贾赦的接班人却不一定是王熙凤。为了将来贾赦升任董事长那天仍然能执掌荣国府CEO大权，她必然要与这位盟友保持合作关系。

## 管理心经：

### 建立自己的利益集团是职场上获胜的关键之一



王熙凤之所以能够在荣国府呼风唤雨并牢牢地坐定CEO的宝座，很大程度上是因为她组建了一个能够和董事长贾母相抗衡的利益集团。一个人要想在职场上取得辉煌的成就，以谋取足够多的利益，就一定要建立一个强大的利益集团。具体来说，这样做主要有三个原则。

第一个原则：不触犯领导的利益，职场上最不能得罪的人就是领导。在建立个人利益集团的同时一定要考虑是否会触及领导利益，不能触及并不是说在自己的利益被领导损害的时候不能斗争，建立利益集团的最主要目的就是保护自己的利益并使其最大化。

第二个原则：不触犯大多数人利益，如果伤及了大多数人的利益，那么这个“利益集团”一定会被所处的环境无情地消灭。

第三个原则：不是人越多越好，而是自己所处环境中的利益关键人物越多越好。一定要挑选那些在所处环境中的利益关键人物作为利益集团的成员，因为他们往往占的利益比重最大。




#### 4. 王熙凤VS贾政： 您是外交大臣，我是内阁总理

在荣国府这个超大型家族企业中，董事长贾母的小儿子贾政是深得贾母信任的“模范员工”之一，但其职位却远没有哥哥贾赦高，后者挂着总经理一职；贾政只是一个业务经理。很自然，贾政没有贾赦的权力大，可是管理的事情更多。除了董事长贾母比较信任贾政以外，更多的是因为其能力和人品远远比哥哥贾赦高出许多，所以贾母便将很多权力交给了他。

贾政既然是一个被董事长贾母高度信任的员工，那么在CEO王熙凤的眼里自然也是必须笼络的对象；另外，由于其职位是业务经理，所以也是和王熙凤的工作具有密切关系的人，王熙凤的工作在很大程度上也需要他配合。二者的关系就好比内阁总理与外交大臣，如果外交大臣的工作没有做好，那么内阁总理的政绩必定受到很大的影响。

然而，CEO王熙凤虽然处在“内阁总理”的职位上，业务经理贾政处在“外交大臣”的职位上，双方在职位上的差距却并不代表地位上的差距。由于贾政是王熙凤的叔父，所以王熙凤在对管理他的过程中不能管，而只能合作。很明显，正是这种合作让本来就觊觎CEO宝座的贾政逐渐消除了敌对情绪，而且在工作中也积极努力。王熙凤用平等态度换取业务经理贾政的合作的智慧主要有以下三个方面。

 **第一个方面：尊敬老员工，虽然后来的我职位比以前的你高，但是你在我面前永远是一位值得尊敬的长者。**

业务经理贾政不但是一位老员工，更多的时候还是荣国府的“楷模员工”。所以王熙凤在上任之初就对其摆出一副非常尊敬的态度，在大小场合中使用尊称“二老爷”。无可否认，正是这种尊敬才逐渐消除了对方





王熙凤是最好的CEO

心中的芥蒂，并开始对王熙凤一改平时那副不苟言笑的面孔，而逐渐和善起来。过了一段时间之后，贾政发现自己虽然没有当上荣国府的CEO，可是在荣国府中却比以前更有面子了。王熙凤每一次见了他都流露出非常尊敬的神情，其他员工看到后也都对其尊敬有加。随着这种尊敬的逐渐加深，贾政对王熙凤成为荣国府CEO的怨恨之情也逐渐释怀。王熙凤对贾政没有目中无人，而是尊敬有加，这是二者合作的基础。合作的主要内容就是打开荣国府内外交困的局面，让荣国府重新充满竞争力。而结果也正如王熙凤所希望的那样，贾政在逐渐消除对王熙凤的怨恨后开始努力工作。“外交大臣”与“内阁总理”同心协力开发企业新的竞争力，而最终也取得了非常满意的结果，荣国府再一次从濒临破产的边缘上被拉了回来并开始呈现出欣欣向荣的发展局面。

## 第二个方面：你我之间不是上下级关系，只是分工不同。

王熙凤成为荣国府的CEO后，最不开心的人就是贾政，因为贾政之心，路人皆知，其野心就是成为荣国府的CEO。由于王熙凤的出现而没能成为CEO，所以他对于王熙凤的怨恨是可想而知的。王熙凤自然也知道这种怨恨，但是聪明的她看到了怨恨背后更深的一层。即贾政最想要的并不是CEO的职位，而是那种董事长贾母一人之下及所有员工之上的感觉。了解贾政真正想要的是什么之后，王熙凤便开始在其面前放下了CEO的架子而与贾政平起平坐，丝毫没有表现出任何上下级的关系。很明显，王熙凤的这一招非常管用，贾政得到了自己梦想的董事长一人之下及所有员工之上的那种感觉。众所周知，拥有合作关系的当事人之间都必须建立在平等公平的基础上，所以当贾政有了平等的感觉之后，与王熙凤之间建立合作关系的基础基本上形成了，这样后来二者合作，让荣国府再次雄起就是一件水到渠成的事情。

## 第三个方面：给你最大的发展空间，让我们之间的合作避免出现摩擦。

对于CEO王熙凤来说，能够搞定贾政这个难缠的对象并建立不错的合作关系是一件非常不容易的事。然而在搞定之后她又面临着新的难

题，即日子好过天难过。换言之，王熙凤给了贾政尊重与平等，但是她依然还是掌握权力最多的那个人。对这一点，辛苦几十年的贾政难免会在某些时候心头泛起酸溜溜的感觉，并出现消极怠工的现象。这种消极怠工的情绪立刻会引起连锁反应，销量下降、货物积压，以及流动资金周转困难等。王熙凤对贾政偶尔出现的消极怠工问题非常头疼。她知道贾政之所以偶尔会出现消极怠工的情绪，就是因为多少有点眼馋自己手里的权力。王熙凤决定为其提供更多的权力和发展空间，此方一贴见效。得到了更多权力的贾政在工作中再也没有出现过消极怠工的情绪，王熙凤也不再“日子好过天难过”的头疼事儿，双方的合作也在非常愉悦的气氛中得以继续。

### 管理心经：

## 上级和下级建立良好的合作关系更有利于企业的发展

从王熙凤与贾政的合作过程可以看出在一个企业中只要领导能和员工保持良好的上下级关系，那么企业的发展一定会呈现出新的面貌。同样对于现代企业来说，处理好领导与员工的关系也是重中之重。

从现代管理学的角度讲，一个企业的领导和员工建立良好的合作关系主要有以下两个方面。

第一个方面，领导可以在工作中有特权，但不能在生活中有特权。在现代社会中平等已经成为每一个人的权力，代表一个人的尊严。当全社会都在讲求平等的时候，企业作为一个小社会更应该有平等意识。但是领导要用权力维护自身的威信力，因而要注意在工作中正当地使用自己的权力，而不侵犯员工的权力，让企业在和谐的氛围中发展。

第二个方面，让员工在自由的环境中工作。领导不是万能的，相信某些员工在某些方面会比领导做得更好。对于每一个领导来说，最重要的莫过于将每一个员工最大的潜力挖掘出来，知人善任





才是领导和员工建立良好合作关系的关键。俗话说：“士为知己者死。”只有领导扮演好“伯乐”的角色，才能让“千里马”奔跑出理想的速度，并使得双方保持良好的合作关系。



## 5. 王熙凤VS贾宝玉： 您是我们未来的董事长

在荣国府这个超大型家族企业中，CEO王熙凤真正从内心深处感到忌惮的人并不是掌管着荣国府所有员工饭碗的董事长贾母，而是人事经理贾宝玉。很难想象，以王熙凤的精明圆滑竟然会对一个整日里只知道在女员工身边打情骂俏的奶油小生心存忌惮。很多人认为王熙凤对贾宝玉只有讨好没有忌惮，因为其只是董事长贾母身边的红人而已，并不是身处权力中心的人物。

王熙凤忌惮贾宝玉的理由有两个，一是贾宝玉是比贾琏更符合荣国府未来经营方向的继承人，因而董事长贾母最有可能将董事长的宝座传给他，而不是王熙凤的老公贾琏；二是贾宝玉是荣国府中最懂得韬光养晦的人，这样的人往往不能得罪，更不能不防。王熙凤最怕的不是让贾宝玉当上未来的董事长，而是当上之后将其排挤出荣国府的权力中心。王熙凤知道自己的老公贾琏没出息，愣是让荣国府里两个继承人的位子实际上变成了贾宝玉一个。再指望老公贾琏在某一天突然变好，并重回未来董事长的竞争行列中来是非常不现实的事情。她最了解自己的老公，也就根本不指望他了。既然不能指望自己的老公来保住自己的CEO之位，那么还能靠谁呢？靠人不如靠己，再说王熙凤此时也无人可靠，最大的靠山董事长贾母眼里只有心肝宝贝贾宝玉。

只能靠自己的王熙凤知道自己根本不是人事经理贾宝玉的对手，原因就是贾宝玉是荣国府有史以来最杰出的人事经理。在女员工占绝大多



数的荣国府，几乎每一个女员工都是他的忠实“粉丝”。做人事经理做出明星效应来，这是贾宝玉最杰出的特质。换句话说，即便董事长贾母来个公平竞选，估计王熙凤的“短信支持率”也肯定比贾宝玉低得多。

既然王熙凤无论如何也敌不过贾宝玉，自己命中注定是其未来的下属，那么唯一能做的就是一边讨好并一边提防贾宝玉。讨好是为了不让他在将来做了董事长之后把自己排挤出荣国府的权力中心，提防是为了不让其在任何时候突然取代自己成为荣国府的CEO。

王熙凤既要讨好，更要提防贾宝玉，还要他不能察觉，这颇费了一番工夫。然而毕竟王熙凤能够成为荣国府有史以来最伟大的CEO不单单是靠裙带关系，玩弄权力的手法还是相当高明的。王熙凤让贾宝玉对自己服服贴贴的手法主要有以下三个。

### ☞ 第一个手法：你喜欢什么我就送你什么，坚决不让你觉得我是你的敌人。

作为大老爷们的贾宝玉生下来的时候脖子上就挂着一块通灵宝玉，而长大后其性情也如玉般温润，丝毫没有有一个男子身上所应有的粗犷之气。这既是其最大的优点，也是最大的弱点。性情温润的贾宝玉很是讨荣国府的女员工们的欢喜，因其对每一个女员工都很呵护。所以上至董事长贾母，下到扫楼道的小丫环儿都觉得贾宝玉是一个处处为他人着想的好人，自然都把他当做了贴心人。在别人眼里性情温润如玉是贾宝玉的优点，而在王熙凤的眼里性情温润就是最大缺点了，与其观点相一致的还有薛宝钗。毫无疑问，王熙凤与薛宝钗都是同一类人，权力是她们眼中最具诱惑力的东西。因而在两个满脑子仕途经济思想的女人眼中，性情温润如玉的贾宝玉是一个没有魄力的领导人，命中注定不可能有一番作为。所以一心恋着贾宝玉的薛宝钗会经常提醒他要有男人的仕途经济思想，而贾宝玉对此非常反感。聪明的王熙凤看到薛宝钗成为贾宝玉所不喜欢的人主要原因，就是因为她提醒贾宝玉走“仕途”，所以王熙凤压根就不在贾宝玉面前说什么与仕途有关的话题。更为重要的是还经常送贾宝玉一些女员工喜欢的东西，比如说绸缎、胭脂和绣样等。好让贾宝玉拿着这些东西经常送给其喜欢的女员工，比如林黛玉。结果是贾宝





王越来越喜欢这个会送礼的嫂子王熙凤，涉世未深的他根本就不可能将王熙凤当做分走自己手中权力的政敌。可以说，王熙凤的这一手法是让贾宝玉服服帖帖的最重要手法。

## ☞ 第二个手法：突出自己的嫂子身份，什么时候我都是你必须尊敬的那个人。

王熙凤的老公贾琏注定不能成为荣国府的未来董事长，但却命中注定是贾宝玉的哥哥，而王熙凤自然也就注定是贾宝玉的嫂子。王熙凤深知贾宝玉迟早有一天会成为自己的顶头上司，但她更是一个深知社会潜规则的人。当时的荣国府这个超大型家族企业还处在一个封建礼法非常健全的年代，因而王熙凤总是在不同的场合适时地显示出自己的嫂子身份。比如在贾宝玉初见林黛玉的时候，贾宝玉便将自己从娘胎里就带着的通灵宝玉给摔在了地上。这一举动把董事长贾母给吓得要不轻，而这个时候的王熙凤适时地站出来以嫂子的口吻数落了贾宝玉几句。王熙凤突出自己的嫂子身份的目的只有一个，即在这个讲究论资排辈的社会里，嫂子我就是你的长者。你贾宝玉是最高领导的红人也罢，未来坐上董事长的宝座也罢，你见了我都得恭恭敬敬作个揖并道声“嫂子”。如果说王熙凤的第一个手法用四个字来形容，叫做“投其所好”，那么第二个手法就是典型的“晓以威肃”了，这两招结合起来就叫做“恩威并用”。只不过“恩”是主要手段，“威”是辅助手段而已。



## ☞ 第三个手法：表面支持，背后拆台。

王熙凤清楚地知道要想让贾宝玉永远不敢将自己排挤出荣国府的权力中心，最保险的法子就是成为其最需要的那个人。一般来说，领导最需要的那个人往往就是能够替领导出面并办领导不能出面办的事情的人。那么贾宝玉有哪些事情不能出面办呢？在荣国府里没有他不能出面办理的事情。那么王熙凤又该怎么做才能成为贾宝玉最需要的那个人呢？实际上，王熙凤根本就没有想过要做贾宝玉最需要的那个人，而决定做那个贾宝玉不得不利用的人。一般来说，领导不得不利用一个人只能说明其山头中有不和谐因素和内部矛盾。王熙凤的方法有些“毒辣”，

贾宝玉与林黛玉是感情甚笃的一对璧人，王熙凤表面上为他们准备婚事，背地里却把薛宝钗塞进花轿。故意用抬错花轿嫁错郎的手法拆贾宝玉的台，结果导致贾宝玉当上董事长之后山头里内乱不断，不得不依靠王熙凤。可以说王熙凤的“表面上支持，背后拆台”的计谋确实是其牢牢坐稳荣国府CEO宝座的重要权谋之一。

## 管理心经：

### 职场上最大的前进动力是追逐自己的利益

在荣国府这个超大型家族企业中，不论是王熙凤还是贾宝玉，他们之所以能够有非常出色的业绩，很大程度上就是因为其“自私”。换句话说，两个人都明白员工在一个企业中要想让自己的利益最大化，那么前提必须是企业利益最大化。所以聪明的贾宝玉和王熙凤在让荣国府的利益达到最大化的时候，也使自己的利益达到了最大化。同样在现代企业中，一个员工要想有一个辉煌的职场生涯，那么让自己在职场上的利益最大化就是创造辉煌业绩最大动力。任何一个身处职场的人都知道，这往往是一件非常难的事情，因为自己利益的最大化意味着别人的利益无法达到最大化。

在现代职场的残酷竞争面前，要将自己的利益最大化一定要从以下两个不同的方面努力。

第一个方面，完成大我之时也不牺牲小我。很简单，对于任何一个身处职场的人来说，只有整个团队的利益达到最大化的时候才能保证个人利益的最大化。所以任何一个想在职场中造就一番辉煌业绩的人一定要以团体利益为重，在团体利益和个人利益之间找到一个平衡点。既不伤害团体利益，也不伤害个人利益。

第二个方面，处理好自己在工作环境中的人际关系是实现自己利益最大化的保证，良好的人际关系是一个人取得成功的关键。因而对于那些想在职场上取得一番成就的人来说，必须拥有良好的人际关系。







…………第四章…………

## 红楼人脉： 建造属于自己的专属 交通枢纽

人脉永远都是每一个成功者所必备的成功因素，当王熙凤成为荣国府有史以来最会笼络人心的CEO之后，成为荣国府最成功的CEO也就不再奇怪了。对于CEO王熙凤而言，强大的人脉关系一直以来都是其成功的基石。在荣国府中不论是拥有最高权力的董事长贾母，还是连劳动合同都没有签过的临时工刘姥姥，王熙凤在编织自己的人脉关系网时从来没有忽视过她们之中的任何一个人。可以说懂得聚拢人脉的王熙凤为自己的管理生涯创造出耀眼的辉煌，奠定了坚实的人脉基础，使得自己在管理荣国府的数十年间从来就没有碰到过摆不平的事情。王熙凤一手织就的人脉关系网成为荣国府最后那段日子的生命线，等到她退居二线之后荣国府自然随着这个人脉网的破裂而最终破产。



## 1. 泼辣凤姐：

### 让那些对自己不利的人滚远一点



CEO王熙凤在荣国府中最怕的不是董事长贾母，而是那些跟自己利益冲突的人。按道理来说，王熙凤作为荣国府中一人之下和万人之上的第二把手，应该是荣国府中除了董事长贾母之外所有人的畏惧对象。应该是别人怕她才对，王熙凤怎么会害怕别人呢？她之所以害怕别人，归根结底是因为荣国府是一个家族企业。对于王熙凤来说，在这样一个超大企业中担当CEO一职，不能因为自己是CEO就放开手脚去管理。因为在荣国府中即便如刘姥姥那么一个没有劳务合同保障的临时工也不能放手去管，工作中的刘姥姥就是一名临时工，但是生活中的刘姥姥可是董事长贾母的座上宾。总之一句话，身处荣国府这个家族关系错综复杂的家族企业之中的王熙凤不可能像一名普通CEO一样来管理，她不但要讲究管理智慧，更要做到八面玲珑才能让自己在CEO的宝座上待得长久。

王熙凤进入荣国府之后遇到的第一个和自己利益有冲突的就是邢夫人，邢夫人本来是接替董事长贾母职位的候选人之一。但是由于董事长贾母太过喜欢人事经理贾宝玉，因而本来属于邢夫人和王夫人的董事长候选人职位被无形中剥夺。无奈之下，邢夫人只好退而求其次。命苦不能怨组织，当不上荣国府的董事长做个荣国府的CEO总该是有可能的吧。然而副总经理邢夫人真可谓是命苦到家了，由于董事长贾母不待见自己，将本属于自己的CEO宝座赏赐给了儿子贾琏。虽说自己没有能够当上，但是自己的儿子贾琏却当上了，这对于邢夫人来说心里还过得去。儿子总该听老妈的话吧，再说我这个儿子本来就是庸才一个。没有我的指教，他能做好CEO掌管好荣国府吗？可以说邢夫人的如意算盘打得相当好，但是恰恰在这个时候半路上杀出来一个程咬金——儿媳妇王



熙凤。王熙凤进入荣国府之后干的第一件事情就是让老公贾琏成为荣国府CEO宝座上的傀儡，而自己成为真正的CEO。所有人都很高兴，除了副总经理邢夫人。王熙凤成为CEO之后，邢夫人算是明白了这样一个道理，即儿子还是亲生的可靠点。贾琏虽说不是自己所生，但是却辛辛苦苦地养育了他二十年。自己还没有搞清楚怎么个情况，儿媳妇就管到自己头上来了。这下子，邢夫人和儿媳妇王熙凤可算是“杠上了”。就在邢夫人准备和王熙凤围绕CEO的宝座大干一场的时候，她却发现自己已经不能和王熙凤再争CEO的宝座了。因其还没有来得及争就发现大势已去，命中注定自己无法进入荣国府的核心管理层。那么王熙凤到底用了什么方法让邢夫人放弃争夺，甘心在副总经理这个有衔无权的位置终老一生呢？答案为以下三个方法。

### 第一个方法：让敌人放弃的最好办法是让敌人认识到自己的强大。

毋庸置疑，王熙凤的智慧在荣国府里是最高的，刚刚走进荣国府的王熙凤脚上的泥还没有擦干净就选择了和婆婆邢夫人争抢荣国府CEO的宝座。王熙凤之所以以新媳妇的身份一进门就敢和婆婆对着干是因为其背景很深，作为副董事长王夫人的内侄女，王熙凤并不害怕婆婆邢夫人。而且她对婆婆邢夫人有恃无恐最关键的因素不是背景，而是智慧。刚刚踏进荣国府的王熙凤在成为CEO贾琏的夫人之时内心就有了这样一个认识，即老子英雄儿好汉，贾琏如此不成器证明母亲邢夫人也不是很厉害的角色。事实也证明，王熙凤的这一认识很到位，我就是不用裙带关系也能整倒你。王熙凤明白像邢夫人这种志大才疏的人最忌惮的往往是比自己更有才的人，因其弱点就是“才疏”。

抓住了邢夫人弱点的王熙凤立刻展开了进攻，在处理每一件事情的时候都表现得比邢夫人更胜一筹。比如在处理荣国府的员工待遇问题上，刚刚进门的王熙凤就表现得比邢夫人好得多。身为荣国府这样一个超大型家族企业的高层领导的邢夫人有高层的职位和权力，却没有高层应有的魄力。生性爱占小便宜的邢夫人在为员工发放待遇的态度上可谓是吝啬到了极致，就是对待董事长贾母的红人贾宝玉都舍不得多发放点





银子，结果导致很多员工对荣国府的薪资待遇都非常不满；相反，生性贪婪的王熙凤却知道哪些钱该省，哪些钱不该省。因此她一进荣国府的门，做的第一件事情就是提高员工的薪资待遇。像刘姥姥那样的临时工，也毫不犹豫地提高了其待遇。但是提高待遇仅仅说明王熙凤眼光比较毒，能够一下子看到邢夫人在管理荣国府的过程中出现的问题。而真正表现出其管理才能的却是她在提高员工待遇中的小手腕，谁在董事长贾母面前越红，谁的待遇就提得越高。正是这个小手腕笼络住了大批的人心，上上下下都很满意王熙凤这个新上任的CEO。

当邢夫人看到王熙凤已经得到整个荣国府的员工的支持之后，终于明白自己的管理才能与其根本不在同一个档次上。此时最好的选择就是让王熙凤成为荣国府的CEO，好歹她也是自家的媳妇。

## 第二个方法：职场中的竞争如同战场，讲究的是攻心为上。

王熙凤是荣国府有史以来最好的CEO，这是因为她是一个深谙驭人之道的职业管理人。《孙子兵法》曰：“攻城为下，攻心为上。”王熙凤自然知道人心所向的重要性，但是她更明白自己在和邢夫人的这场职场之战中最终的结果不是将邢夫人彻底击败。而是使其成为自己得力的助手，所以王熙凤从这场职场之战开始就决定进行一场心理战。

为了从心理上彻底征服邢夫人，王熙凤使用了一个特别损的招，即冷落她。媳妇一进门就冷落婆婆，这在现代社会很常见。但是在那个特别讲究纲常伦理的封建社会，肯定会引起整个荣国府的不满，所以这种冷落只能在背后。众所周知，在偌大的荣国府之中，除了董事长贾母之外，最有权力的两个女人就是王夫人和邢夫人（王熙凤未进门之前）。而在这两个女人中王夫人出生于金陵四大家族中的王家，在那个出身决定地位的社会，虽然她是邢夫人的弟媳妇，但是在荣国府的地位却要比邢夫人高出许多。所以王熙凤一进门就开始巴结王夫人，每当王夫人和邢夫人在处理某一件事上出现意见不合的情况之时王熙凤一定会站出来帮助王夫人，一方面是因为王夫人比邢夫人更讨董事长贾母的喜爱；另一方面因为王夫人毕竟是自己的姑姑。王熙凤帮王夫人压制邢夫人的方法是很独到的，双方各打五十大板，挨板子的却只有邢夫人。王熙凤的





方法就是在两人之间发生矛盾的时候站出来将二者的意见都否决掉，但是事后却会按照王夫人的意见换个说法去执行。比如王夫人反对邢夫人帮助贾赦讨要鸳鸯做填房，而王熙凤却没有附和她的意见，只是要董事长贾母来做决定。最终的结果是董事长贾母不同意，因为她实在舍不得鸳鸯这个在自己身边待了很多年的助手，一顿臭骂将贾赦给骂回去了。可以说，王熙凤在处理这件事上的态度就是冷落邢夫人的表现，因为她知道董事长贾母绝对不会同意贾赦将鸳鸯娶为自己的填房。可以说，王熙凤不露痕迹地把邢夫人排挤出了决策层。所幸的是，邢夫人是一个懂得吃一堑长一智的人。在吃了儿媳妇王熙凤的几次哑巴亏之后，邢夫人决定从根本上做出改变。即向儿媳妇王熙凤认输，努力配合她管理好荣国府。很明显，邢夫人之所以能够彻底地被征服，就是因为她从心里认定自己绝对不是王熙凤的对手。

### ☞ 第三个方法：找准双方利益的平衡点，合作是解决利益争端的最好方式。

对于王熙凤来说，在和邢夫人的这场职场之战中最大的争端不是CEO的宝座，而是其所附带的权力。王熙凤知道她们两个人都是不看重虚衔的人，看重的都是最实际的东西。即权力，因而王熙凤知道和邢夫人的这场职场之战是一场权力分配的较量。同时她更清楚地意识到这场职场之战是一场既没有胜利者，也没有失败者的较量，双方较量的焦点只是由谁来组建荣国府新一代的领导班子。

可以说，对这场较量有着清楚认识的王熙凤从一开始就占据了主动。但是她并没有以不是你死，就是我活的态度对待这场较量。因为如果邢夫人被排除在管理层之外，损失最大的是贾琏。贾琏受损失了，王熙凤自然也就受损失了。所以她决定找一个双方都能接受的平衡点分配手中的权力。这个平衡点就是提升邢夫人的管理职位，由以前的副总经理提升到和王夫人一样的高度，即荣国府的副董事长。

邢夫人虽然没有坐上荣国府CEO的宝座，但是职位好歹也升了一级。权力也比从前更大，最重要的是她可以和压制了她一辈子的王夫人平起平坐了。可以说，邢夫人对王熙凤的这一安排虽然不是很满意。然



而儿媳妇王熙凤成为CEO也毕竟不是肥水流到外人田，那么自己就安安心心地做副董事长吧。

☞ 管理心经：

## 职场上聚拢人脉关系的关键是找到利益均衡点



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

从王熙凤搞定邢夫人从而坐稳荣国府CEO宝座的过程可以看出，一个人要想在职场上创造出辉煌的业绩就要找准聚拢人脉关系的利益均衡点。在现代管理学中利益均衡点指能够使企业环境中的任何一个人的利益都处在既不受损害，又不侵占他人利益的合理利益分配点。

在现代管理学中找到利益均衡点的途径有以下三个。

第一个，为企业制定利益分配函数图。其中Y坐标是企业的职位分配，X坐标是企业的利益分配。将每一个员工的职位大小与待遇高低用坐标点标出来，同时考虑员工的个人业绩与能力并进行利益分配就能够在图中确定每一个员工的利益均衡点。

第二个，把每一个员工的利益与企业的总体利益进行合理的比例划分。为此需要考虑的主要因素就是业绩，即谁的业绩最好谁获得的利益就最大。在一个企业中每一个员工的工作能力不尽相同，但是衡量员工工作能力高低的最佳标准就是业绩。即一个人的个人业绩在企业总业绩中所占的比例越大，获得的利益就越多，而每一个员工的个人业绩在企业中总业绩中所占的比例就是每一个员工找出利益均衡点的比例位置。

第三个，利益均衡点来自能够让所有员工发挥最大潜力的利益分配位置。企业管理者只需要统计员工业绩的平均值就能够知道员工在利益分配中所占的比例，而这个比例就是企业管理者将每一个员工的利益分配到合理均衡点的参考值。

## 2. 柔情凤姐：

### 增加自己曝光的渠道，让更多的贵人认识你

柔情从来都不是王熙凤的形容词，在荣国府的很多员工看来新上任的CEO王熙凤就是一个“男人婆”，即典型的事业型女人。但是真实的王熙凤却是一个柔情似水的女人，只不过身上的柔情展现在一般人看不见的地方。因为她认为只有展现出自己女强人的一面才能保持自身的威严感，才能让习惯于钩心斗角的荣国府的员工服从管理。

在王熙凤成为荣国府CEO的最初的那段日子里，几乎所有的荣国府员工都不怎么认可她。你凭什么做荣国府的CEO，而我只是普通的小员工？对于王熙凤来说，那些不服从管理的普通员工可谓是毫无影响。如果像副总经理邢夫人与总经理贾政等中高层管理者不认可自己，不服从管理可就难办多了。相对来说，更怕的是荣国府以外的人不认可自己。因为她深刻地知道普通员工不认可自己，并且不服从管理可以随着时间流逝而逐渐改变；中高层管理者可以随着自己管理业绩的不断增加而认可并服从管理。在这个世界上，每一个人认可的那个人一定是比自己强的人。但是王熙凤却害怕自己这个荣国府管理层中的新面孔不被原来的合作商们承认，毕竟自己在生意场上的影响力比起董事长贾母来是大大地不如。

一直以来，荣国府的董事长贾母都是全中国生意场上影响力排前十的风云人物。正是在其超强影响力的遮掩下，荣国府外强中干的真实境况才没有被外界发现。可以说，整个荣国府就是在这种超强影响力下才得以“苟延残喘”。所以王熙凤一上台就发现一旦自己的影响力不能掩盖荣国府外强中干的真实境况，那么自己上台不到一百天荣国府就会走向破产。





可以说，王熙凤成为荣国府的新任CEO的当天就面临着内外交困的局面。内部员工们不认可且不服从管理；外部没有强大影响力，合作商们都纷纷欺负她，想从这个不谙世事的小媳妇身上剥去更多的利润。而造成这一切的不是王熙凤的能力不够，而是其资历太浅和影响力不够。对于这种困难局面，王熙凤想出了应对之策——增加自己的曝光渠道，让更多的贵人认识自己。王熙凤之所以想出这样的应对之策，是因为其影响力太弱、资历太浅且人脉不足所造成的。因而应对之策就是建立自己的人脉，她将这一应对之策分为以下三个步骤实施。



### ☞ 第一个步骤：积极参加企业之间的交流活动，让自己的影响力随着企业之间的交流逐渐对外扩散。

对于从小就熟悉上层社会中聚会的王熙凤来说，她早就认识到通过参加企业与企业之间的交流活动可扩大自己的影响和人脉关系网。

虽然荣国府经过董事长贾母数十年的腐朽统治已经走到了穷途末路，但是曾经有着全中国第一大家族企业地位的荣国府在外人看来依然是全中国最有影响力的企业之一。很多企业都愿意借荣国府这块金字招牌来宣传自己，增强自己企业的知名度。所以王熙凤上台之后一改董事长贾母原来很少参加企业交流活动的做法，以一副锐意进取开拓合作的面孔积极参加企业交流活动。结果是原来很多想请荣国府的企业家参加交流活动的企业活动举办单位纷至沓来，于是王熙凤的办公桌上堆满了邀请函。

但是一心想靠参加企业交流活动来增加自己知名度并增强自己的影响力的王熙凤却不急着看每一张邀请函，因为她选择参加的企业交流活动必须有相当规模及档次。说白了，如果王熙凤参加那些皮包公司之间的企业交流活动，非但不能增加自己的知名度，还会让自己掉价，更重要的是掉荣国府的价。所以王熙凤给助理平儿的任务就是选择出那些全国知名企业举办的交流活动的邀请函，中国数一数二的企业的CEO王熙凤放下架子参加交流活动不但改变了荣国府以往的傲慢形象，还使其与荣国府频繁出现在全国各地新闻媒体的头条。可以说王熙凤的这一招非常高明，在参加了几次企业交流活动之后很多合作商都开始从报纸上或



从近距离接触后了解到了这位荣国府新上任CEO的能力。

随着王熙凤参加的企业交流活动越来越多，不论是荣国府的员工，还是合作商都开始逐渐认可她。对于荣国府的员工来说，王熙凤的风头越来越劲，不认可或不服从她一定会丢掉工作；对于合作商来说，和王熙凤这样的企业家合作，不但会增强自己的知名度，还体现出一种实力，能和荣国府这样的全中国的大公司建立合作关系本身就说明自己企业的实力也非常雄厚。

### ☞ 第二个步骤：认识不同领域的人，全方位曝光自己，以全面提升自己的知名度。

王熙凤深深地知道强大的人脉关系网不在于人数的多少，而在于认识多少处于不同领域的人。虽然她从小就生活在上流社会之中，认识的各界名人自然不在少数。只是由于刚坐上荣国府CEO的宝座，所以还需要整合和加强自己的人脉。于是王熙凤决定依靠强大的家族背景关系开始与社会各界名流交往，在全方位曝光自己与全面提升自己知名度的过程中建立自己的人脉。

众所周知，当时的金陵四大家族可谓是享誉全中国的著名家族之一，就好比现在的欧洲罗斯柴尔德和美国洛克菲勒家族一样。不论是“珍珠如土金如铁”的王家，还是“白玉为堂金作马”贾家都是全世界最受瞩目的家族之一，能够和这样的著名家族攀上关系简直就是一种莫大的荣耀。所以当王熙凤决定将自己的工作重心转移到参加上流社会各界人士举办的沙龙聚会上的时候，其曝光频率就开始大大增加。这样一来，她的知名度可谓提高了不少，而人脉自然也是丰富了不少。

### ☞ 第三个步骤：继承人脉关系，董事长贾母的人脉就是自己的人脉。

王熙凤深知，不论怎么努力也不可能拥有像董事长贾母一样能够将整个荣国府外强中干的现实境况掩盖起来的丰厚人脉关系。既然自己暂时不能组建像董事长贾母一样丰厚的人脉关系网，那就继承这个人脉关系网。





毫无疑问，王熙凤的这一做法不但是非常正确的，而且也是操作性最强的。为了荣国府的未来，董事长贾母不可能藏着自己的人脉关系网不让其继承。当王熙凤继承了董事长贾母的人脉之后，她的影响力立刻大增。背靠大树好乘凉啊！有了董事长贾母这棵大树可以依靠，不论是荣国府的员工，还是合作商们都开始讨好王熙凤。因为对于荣国府的任何一个人来说，得罪王熙凤就是和董事长贾母过不去，和董事长贾母过不去就是和自己的饭碗过不去。没有人拿自己赖以生存的饭碗不当回事，所以荣国府的员工都开始认可并服从王熙凤的管理；对于合作商们来说，董事长贾母已经成为过去。荣国府现在所处的时代是王熙凤的时代，只有和她搞好关系才能有更多的合作机会。王熙凤通过继承董事长贾母的人脉轻而易举地就让自己的人脉丰富了起来，从而坐稳了荣国府CEO的宝座。



## 管理心经：

### 曝光率是丰富管理者人脉的重要途径

从王熙凤通过提升曝光率来增强自己的影响力并以此笼络人脉的事例中我们会发现，曝光率是丰富企业管理者人脉的重要途径之一，在现代社会中企业家依靠高曝光率增强自己的影响力来笼络人脉的方式非常常见。但是很多的企业管理者由于没有注意到一些相关问题，结果在追求高曝光率的过程中给企业的发展带来了巨大的负面影响。没有带来丰富的人脉，相反倒使得人脉资源不断枯竭。总而言之，现代的企业管理者在利用高曝光率来提升自己的知名度增强自己的人脉的时候，一定要注意以下三个问题。

第一个问题：切忌追求量化的概念，一定要有的放矢。对于任何一个企业管理者来说，最主要的任务是帮助企业实现企业利益最大化，企业管理者利用高曝光率来提升自己的知名度一定不能太过频繁；否则会导致自己管理经营企业的时间变少，从而对企业的正常发展经营带来不必要的损害。因而一定要选择那些曝光效果好且

持续效应强的曝光机会，而不是一味地增加自己的曝光率。

第二个问题：一定要注意甄别，合理选择，切莫和负面曝光沾上关系。要有选择地增加自己的曝光率提升自己的知名度，因为每一次曝光的机会都多少会产生一定的负面影响。这样一来也能够大大提升企业的正面影响力，从而使得自己丰富人脉关系的速度更快。

第三个问题：一定要注意自己的个人形象，切忌因为不良形象导致企业形象受损。

### 3. 豪爽凤姐：

#### 主动出击建立人脉

在荣国府这家超大型家族企业中，真正豪爽的人有两个，即“病西施”林黛玉和CEO王熙凤。对于王熙凤的豪爽，一般人没有异议。可是要说林黛玉，很多人就觉得不可思议。明明她是一个小肚鸡肠的人，怎么可能会是一个豪爽的人呢？其实真正豪爽之人并不一定是那种大碗喝酒和大块吃肉的人，世界上还有另一种豪爽之人，其勤俭节约从来没有任何大气的举动却依然能够被称为“豪爽之人”。因为他们有着豪气冲云霄的梦想，只会为了理想而抛弃一切，甚至付出生命也在所不惜。毫无疑问，前者是有豪爽之表，而无豪爽之里的人，这是假豪爽；后者是无豪爽之表，却有豪爽之里的人，而林黛玉无疑属于后者。她为了实现自己的理想和追求自己的梦想，不惜扔下林家大小姐的身份跑到荣国府做一名连劳动保障合同都没有签的临时工。相比于荣国府中的其他人而言，林黛玉就是一个无豪爽之表，却有豪爽之里的真正豪爽之人。

林黛玉很豪爽，表面上却很小肚鸡肠，结果整个荣国府的人都被其小里小气的表象给骗了。但是却有一个人例外，那就是CEO王熙凤。她





之所以能够一眼看穿林黛玉戴在脸上的“小气”面具，是因为她们两个是同一种人。只不过王熙凤是纯粹的豪爽之人，既有豪爽之表，又有豪爽之里。

深通权谋之术的王熙凤知道林黛玉之所以放下大小姐的身份自愿做荣国府中的一名临时工，就是因为其对权力有着常人难以企及的欲望。她希望自己成为中国数一数二的大公司的最高管理者，希望能够成为一个举世瞩目的企业家。但是不希望成为别人眼中的竞争对手，低调的林黛玉比高调的野心家更可怕。当然一心想坐稳荣国府CEO宝座的王熙凤自然是不会让其实现梦想，所以从来就不敢小看林黛玉这个竞争对手。

可以说不论是表里都充满着豪爽之气的王熙凤，还是表面小气实际豪爽的林黛玉，她们都有一个共同的认识——人脉是实现梦想的根本性因素。所以王熙凤在踏进荣国府的门槛之时就开始以自己的豪爽笼络人心并积累人脉，而林黛玉以一副多愁善感的模样取得了大多数人的同情和怜惜，也积累起了不小的人脉资源。因而当王熙凤成为荣国府的CEO，而林黛玉也成为董事长贾母身边的红人之后，二者之间的战争就不可避免了。

在王熙凤和林黛玉这场抢夺人脉资源的战争中，前者一开始就占据了主动，因为她就是那种主动出击的人。她的主动出击并不是一味地猛烈进攻，而是用独特的方法抢夺人脉资源。事实证明，王熙凤最终得以赢得这场战争的一个重要原因就是其独到的方法。王熙凤主动出击抢夺人脉资源的独特方法有以下三个。

## ☞ 第一个方法：比林黛玉更豪爽并更有魄力，因而能吸引更多的人脉资源。

王熙凤之所以能够赢得和林黛玉之间的这场人脉争夺战，一个非常明显的因素就是比林黛玉更懂得人的心理。换句话说，上大学的时候她在心理学这门课上花费的工夫比林黛玉多得多，所以在这场人脉争夺战中王熙凤深刻地知道双方所抢夺的那群人的心理——谁能带给我更多的利益，我就跟谁交朋友。抓住了问题本质的王熙凤立刻开始了行动，本来就豪爽的她在抢夺人脉资源的过程中相当豪爽并有魄力。凡是有用之





人，王熙凤都用诸多好处打点。比如和林黛玉同为临时工的刘姥姥，表面上看起来没有任何用处，在荣国府中几乎很少得到管理层的关注。但是王熙凤却慧眼识英才——刘姥姥和董事长贾母的私交不错，虽然贾母总是很少想起自己的这位老朋友，但是每一次想起来那可是“想念得紧”。所以刘姥姥也是需要争夺的对象，关键时刻这样的老资格说话绝对管用。因而王熙凤在争夺刘姥姥这个似乎不重要其实很重要的人脉之时，一次就给了两年的工资当零花钱。结果是刘姥姥对其非常有好感，自然而然地就成为其人脉。可以说王熙凤的这一方法表面上看起来非常常规，可是却用出了不平常的水平并取得了不寻常的业绩，真是厉害之极。所以当林黛玉整日不好好工作，紧蹙着眉头迎风抹眼泪希望得到更多的人支持之时，等到的却是王熙凤的人脉资源越来越丰富。

## 第二个方法：以快制胜，一定要比林黛玉更快，抢先一步接触人脉资源。

自古至今，无论是百万大军在战场上血流成河，抑或是两个山野村夫在田间地头相互厮打，大多数时候胜利者属于在速度上占有优势的一方。我出击的速度比你快，所以你比我先挨打的可能性就要高得多。对于荣国府有史以来最有战略意识的CEO王熙凤来说，只要抢夺人脉资源的速度比林黛玉的快，那么获胜的人一定是她。

毫无疑问，王熙凤非常准确地找到了战场上的决胜因素——速度，并且开始加快速度抢夺人脉资源；另外，王熙凤更知道当自己的速度已经达到所能达到的上限后还要让竞争对手不断地放慢速度。作为荣国府的CEO，王熙凤自然有多种方法让林黛玉放慢和她抢夺人脉资源的速度，因为她有被管理者林黛玉所没有的权力优势。比如说王熙凤为了让林黛玉得不到总经理贾政这个资源，就直接让人事经理贾宝玉去参加现代企业管理学习班。众所周知，贾宝玉是个天生对现代企业管理知识不感兴趣的人，要他去学习简直就是要他的命。但是其总经理老爹贾政却认为贾宝玉非学现代企业管理知识不可，因为在其看来儿子贾宝玉不懂得现代企业管理知识，那么将来成为荣国府的最高领导人之后一定会让整个荣国府走向破产。可是人事经理却恰好是林黛玉的男朋友，为了讨





男朋友的欢心，她总是对贾宝玉说什么“现代企业管理知识无用”之类的话，结果引起总经理贾政的强烈不满。王熙凤让总经理贾政很有好感，而林黛玉总是让其不满，自然而然总经理贾政的人脉关系就落到了王熙凤的人脉关系网中了。而更为重要的是总经理贾政还是林黛玉的舅舅，舅舅看到外甥女竟然和自己对着干，于是过个三五天就让怎么看怎么都不顺眼的外甥女林黛玉感受一下寄人篱下的感觉。而林黛玉在寄人篱下之时本就感觉心中很凄苦，要不是为了自己成为全中国知名企业家的梦想早就回家做大小姐去了。再遭到舅舅贾政隔三差五的奚落，她自然而然会在心中产生淡淡的迷茫——我到底是坚持下去，还是回去呢？就在犹豫不决的时候，她抢夺人脉资源的速度自然慢了下来。谁都知道但凡高手比剑，只要其中任何一人稍慢一拍，最后往往以个人惨败告终。所以当荣国府中的两大高手王熙凤和林黛玉在抢夺人脉的时候，只要后者稍慢一拍，前者就能够抢先一步接触人脉并成功地将人脉抢夺到手。



### ☞ 第三个方法：四面围堵，不让林黛玉和更多的人脉资源接触。

对于荣国府有史以来最有战略意识的CEO王熙凤来说，如何使得自己成为与林黛玉这场人脉争夺战中的胜者，关键是如何让林黛玉走进她布置的陷阱。

王熙凤从这场人脉争夺战一开始就在林黛玉的四周设置陷阱，比如将袭人策反，使其成为安插在人事经理贾宝玉身边的一个耳目。表面上看起来袭人整天在贾宝玉的身边，与林黛玉又有什么关系呢？其实，关系大了去了。贾宝玉正与林黛玉处在热恋中，整天像两只蝴蝶一样飞在一起。所以王熙凤策反了贾宝玉的贴身秘书袭人，就等于在林黛玉的身边安插了眼线，林黛玉的一举一动都被她掌握得一清二楚。可以说，自从王熙凤成功策反了袭人之后，她在和林黛玉的这场人脉之战中就不再担心。因为林黛玉往哪里走，她就往哪里布置陷阱。结果这一场人脉争夺战立刻失去了悬念，其自然结果就是王熙凤大获全胜。林黛玉不但没有抢夺到足够多的资源，还搭上了金龟婿贾宝玉，落了一个为理想而献身的悲惨结局。所以当林黛玉整日用一副多愁善感的模样来吸引其他人

支持的时候，殊不知自己每一天的表演都是白费劲。因为她掉进王熙凤设置的陷阱出不去，想支持她的人也摄于陷阱进不来，这样王熙凤最终拥有的人脉资源比林黛玉多得多。

☞ 管理心经：

## 人脉不能单靠聚拢，更需要主动去“抢”

从王熙凤在与林黛玉的人脉争夺战中获胜的结局可以看出林黛玉之所以输给王熙凤而成就其丰富的人脉资源，一个非常关键的问题就是她没有王熙凤主动。如果林黛玉能够比王熙凤更主动更快一步，那么最后谁成为获胜者就是一件非常难预测的事情了。同样当激烈的人脉资源竞争成为现代职场上的主旋律时，那么任何一个人只要能够像王熙凤一样主动地抢夺人脉资源，其获得丰富人脉资源的可能性也就大大增加了。一般而言，主动抢夺人脉资源要注意以下三个问题。

第一个问题：不能引发冲突。对于任何一个主动抢夺人脉的人来说，聚拢人脉就是为了拓宽事业发展的道路，从丰富的人脉资源中找到发展的机遇。但是一旦在聚拢人脉资源的过程中引发了冲突，那么不但不能拓宽事业的发展道路，更不能从丰富的人脉资源中找到发展机遇。因为冲突会使得自身的形象大大受损，给别人造成不好的印象。这样别人躲你都来不及，怎么会成为你的人脉资源中的一个呢？

第二个问题：要有所甄别。如果说主动抢夺的对象有可能为自己带来不利的负面影响，那么这样的人脉资源一定要坚决舍弃。所以说在抢夺人脉资源的时候一定要有所甄别，只选那些能够给自己带来帮助，但不会带来负面影响的人。

第三个问题：要讲究智慧。在这个竞争激烈的现代社会中人脉资源就像黄金一样珍贵，所以抢夺人脉资源已经成为了一种非常常见的现象。对于任何一个人来说，能不能主动抢夺更多的人脉资源





来为自己所用，就要看发展人脉资源的智慧如何，因为只有主动的行动加上独特的抢夺策略才是丰富人脉资源的最佳途径。

#### 4. 攀龙附凤： 与社会关系总量大的人交往



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

王熙凤之所以能够成为荣国府这样一个全中国数一数二的大型企业的CEO,一个很重要的原因就是她有和董事长贾母一样强大的社会活动能力。

当王熙凤走进荣国府之后发现原来被外界视为大中华帝国数得着的几大企业之一的荣国府在董事长贾母的管理下已经成为一个空壳，收支严重不平衡，公司负债额逐月走高。她进一步发现造成荣国府现如今所面临的困境的一个重要原因就是董事长贾母年事已高，不再热衷于企业之间的交流和参加一些企业家之间的聚会。结果荣国府便因为其社会影响力的下降而停滞不前，最终使得荣国府的企业竞争力开始下滑。所以当王熙凤成为荣国府的CEO之后如何增强荣国府的竞争力，保持荣国府的全国范围的影响力就成为其当务之急。

增强企业竞争力并保持企业的良好形象对于任何一个企业管理者来说都不是一个简单的问题，这个问题放在王熙凤的面前时更像一个无法完成的难题。王熙凤成为实际管理者之后想要重新让荣国府焕发生命力，不但缺少资金，更重要的是人脉资源匮乏。很多和荣国府有长期合作关系的重量级企业家，都因为董事长贾母衰老而逐渐退出了合作，所以王熙凤要处心积虑地为荣国府架构与全国性知名企业的合作关系。

一直以来，对荣国府的影响最大的企业家当属国有企业总经理贾元春。贾元春是董事长贾母的孙女，可以说是从荣国府走出去的一名企业家。按道理说，作为孙女的贾元春应该在荣国府陷入困境之时出手相





助，可是她没有。俗话说，嫁出去的女儿泼出去的水。贾元春在看到自己娘家企业逐渐开始出现衰退迹象的时候，却没有为荣国府的发展带来一点点的帮助。之所以眼睁睁地看着娘家企业陷入衰退局面而不管不问，就是因为她当年是被荣国府排挤出去的。不可否认，贾元春是一个非常有韧性的人，当年被排挤出荣国府之后硬是从一个普通职员做到了全国最大的国有企业的总经理职位。可以说，贾元春的奋斗史就是一个有志女青年的成功励志故事。但是在成为全国最大的国有企业的总经理之后，开始并没有因为自己当年受排挤而仇视荣国府；相反她倒是和荣国府展开了积极的业务合作，使得双方的发展都取得了不错的效益。但是随着双方合作的不断加深，荣国府的人却总是以贾元春娘家人的身份自居，在双方的每一次合作上都要占点小便宜。久而久之，就弄得贾元春有点不满意了。毕竟她所在的企业是国有企业，而不是自己的私企。造成国有资产损失严重的话，贾元春不但会丢掉官位，还有可能进监狱。所以随着董事长贾母越来越不管事，贾元春自然不再和荣国府进行深度合作，因为要说她心里对荣国府没有一点半点的怨恨也是不太可能的。

刚刚坐上荣国府CEO宝座的王熙凤明白自己要要和那些重量级的全国知名企业家重新展开合作第一个就是和贾元春重新建立合作关系，因为作为全国最大国有企业总经理的贾元春再度和荣国府合作一定会有强大的招牌效应，吸引更多的重量级企业家和荣国府建立合作关系。从而使得自己的人脉资源更加丰富，让荣国府重新焕发生机。不过王熙凤认为要和贾元春重新建立合作关系一定得用与众不同的方法，因为她知道荣国府现在最需要的不仅仅是和贾元春重新建立合作关系，而是和更多的重量级企业家建立合作关系，所以要在和贾元春重新建立合作关系之时想尽一切办法来突出诚意。为此王熙凤在这个过程中有以下三个“凤姐式智慧”，并收到了理想的效果。

**第一个“凤姐式智慧”：放下架子，热情隆重地邀请贾元春来荣国府考察，在热情中凸显诚意。**

王熙凤知道董事长贾母之所以会让荣国府陷入困境，导致一些大企





业不愿意和荣国府合作，一个重要原因就是董事长贾母老是摆着架子，在和其他企业的合作过程中总是一副盛气凌人的模样。从而使得企业的业务量越来越少，企业的发展最终也陷入了困境。所以王熙凤在成为荣国府CEO之后，立刻将董事长贾母的原来那套做法收了起来，取而代之的是其随和的态度与炽热的真诚。

放下架子的王熙凤立刻让贾元春对这位新上任的荣国府CEO充满了好感，更让其欢喜的是王熙凤在邀请她到荣国府参观的时候竟然摆出了荣国府历史上从来没有过的奢华场面。比如贾元春以前每次回到荣国府来谈生意只能住在荣国府的外宾招待所，而这次回娘家之后却发现王熙凤竟然给她建了一个新的豪华宾馆——大观园。这着实令其高兴——很久之前我是从这里被排挤出去的，但是现在的我享受到的待遇是你们任何一个人所不能比的。就在同样的地方同样的人面前，我最终证明我是强过这里每一个人的。

可以说，王熙凤的做法令贾元春非常满意。再者，荣国府毕竟是贾元春的娘家企业，娘家企业陷入了衰退的局面，做女儿的不出手相救岂不太过残忍？于是她决定和荣国府重新建立合作关系。而王熙凤的做法也让其他企业家们看到了荣国府的合作诚意，他们也开始相信荣国府的管理层终于放下了架子，诚心诚意地和大家做生意。王熙凤的这一招非常有效果，很快荣国府的业务量就开始多了起来。

**第二个“凤姐式智慧”：突出荣国府的优势，通过贾元春告诉其他企业家与荣国府合作不仅有业务上的收益，还能够带来其他方面的利益。**

虽然荣国府已经处在了破产的边缘，但是终究还没有到破产的那一步。只要荣国府不破产，那么在外人看来它依然是一家全国数一数二的超大型企业。即便荣国府现在有困难，它也是暂时的。可以说，此时的荣国府就像2008年之时的华尔街大投行雷曼兄弟。当全球金融海啸的浪潮已经让金融业陷入衰退境地之时，背负着几百亿美元债务的雷曼兄弟依然是很多人眼中的超级企业。很多精英人才还不停地向雷曼兄弟投简历，希望能到这样一家大企业去任职。当雷曼兄弟宣布破产的消息传出





之后，震惊了全世界。同样道理，只要荣国府不到法院宣布破产的那一天，它在外界看来就是一家有着特权和高收益的全国数一数二的大企业。

当王熙凤和贾元春再度达成合作意向之后，其他企业家们也纷纷向荣国府抛出橄榄枝，希望与其达成合作意向。但是精明的王熙凤虽然摆出了一副来者不拒的样子，但是她却只对那些有重要影响力的大企业伸出了合作之手。其实王熙凤这么做的潜台词就是荣国府愿意放下架子和其他企业进行深度合作，但并不是说会随便与任何一个企业进行合作。至于那些没有多大规模的小企业，就不用向荣国府“抛绣球”了。这种做法也突出了荣国府最大的优势，即影响力。可以说能够和荣国府这样的企业合作不仅仅是利益上的合作，还能够无形中为自己的企业增大影响力做免费广告。王熙凤通过和贾元春的再度合作吸引来了很多的大企业家来荣国府参观考察，而王熙凤自然而然和他们建立了不错的私人关系，从而使得其人脉逐渐丰富了起来。所以说荣国府之所以能够在王熙凤成为CEO之后重新焕发生机，就是因为她有非常有效的聚拢人脉资源的手段。

#### 管理心经：

### 建立人脉网的支点是聚拢人脉的最佳途径

从王熙凤拉拢社会关系总量最大的贾元春做自己的人脉网的支点，并以此支点聚拢丰富人脉资源的过程中可以看出建立人脉网的支点是聚拢人脉的最佳途径。对于当前这个竞争激烈的现代社会而言，拥有了丰富的人脉资源就拥有了成功与大量的财富。所以对于任何一个现代人来说，聚拢自己的丰富人脉资源网无疑是实现人生价值的最关键因素，那么建立人脉网的支点必须注意哪些问题？总体而言，建立人脉网的支点要注意以下两个问题。

第一个问题：必须是社会关系总量大的人。不论是人脉网，还是普通的捕鱼网，网上的支点一定要能够连接周围网络的强点。如





果说，一个人建立人脉网的支点只是一个普通角色，没有很大的社会关系总量，那么这样的支点注定不会延伸出更多的网络。所以在建立人脉网的过程中一定要选择那些社会关系总量大的人做自己的人脉网的支点，而且是社会关系总量越大的人越好。

第二个问题：必须是和自己关系稳定的人。建立自己人脉关系网的支点来聚拢人脉的基础性因素就是一定要选择与自己关系稳定的人；否则双方的关系一旦出现一点小差错，必定会引起连锁反应。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

## 5. 清高凤姐：

### 把朋友分等级绝不是什么可耻的事

王熙凤是荣国府有史以来最世故的CEO，她在聚拢人脉的过程中自然不会对所有的朋友一碗水端平。换句话说，王熙凤把自己的朋友分为多等。比如说与董事长贾母关系密切，又是全国最大国有企业总经理的贾元春，自然而然是最上等的朋友。而背景不深厚，也没有多大影响力的平儿只能是中等朋友。虽然平儿是她的闺中密友和多年助理，但是王熙凤也只是将其当做中等朋友。

王熙凤将自己的朋友分为多等的做法在外人看起来简直就是一件无耻的事情，甚至无耻至极。但是王熙凤却不以为然，在她看来这是一件非常正常的事情。世人都将自己的朋友分为多等，只是在嘴上不说出来而已。相比之下我王熙凤多么光明坦荡，世人皆为可耻之徒。可以说，王熙凤的这种想法和三国枭雄曹操非常类似。曹操曾大声告诉陈公台说：“宁可我负天下人，不可天下人负我。”结果陈公台认为曹操生性奸恶，不愿再跟随着其闯天下，愤而离去。其实陈公台在离去之时可曾想过曹操的这句“宁可我负天下人，不可天下人负我”是多少人只在心里



说，不在嘴上说的话。而陈公台弃曹操之后投奔的人却是“三姓家奴”吕布，吕布先负丁原再负董卓，可谓就是曹操口中那种“不可天下人负我”之人。所以王熙凤把朋友分为多等的做法不但她认为很对，就连荣国府中的人也都不认为这么做有什么不妥。因为在荣国府这样一家钩心斗角的大家族企业中，每一个人都习惯了“只有永远的利益，没有永远的朋友”的冷酷工作环境。几乎所有人也都像王熙凤一样将朋友分为多等，只不过他们不像性格豪爽泼辣的王熙凤那样直接说出来而已。

然而就是这个敢把荣国府其他人敢做而不敢说的事直接挂在口上的王熙凤却成为荣国府的CEO，那些只敢做而不敢说的人反倒被其管着。按道理来说，荣国府中那些敢做不敢说的人貌似比王熙凤更懂得权谋之术，他们为什么不能当上荣国府的CEO呢？答案是王熙凤比他们更懂得如何谋取权力。就将朋友分为多等的做法而言，王熙凤的分法比他们要高明不知许多倍。总体而言，王熙凤将自己的朋友分为三等，一是上等朋友，即能够为自己的利益带来重大影响的朋友；二是中等朋友，即与自己的利益有一定的影响关系，但是影响不是特别大的朋友；三是下等朋友，即能够聊聊天的普通朋友而已。王熙凤的这种分法看起来也没有什么高明之处，因为任何一个人想将朋友按照等级划分的话必定是从双方利益关系的大小上划分。然而王熙凤的高明之处却在于第一个，朋友的等级可以划分，但是对待任何一个朋友绝对要一碗水端平；第二个，朋友的等级可以划分，但是更应该区别哪个是诤友，哪个是狐朋狗友。

### ☞ 第一个高明之处：朋友的等级可以划分，但是对待任何一个朋友绝对要一碗水端平。

对于王熙凤来说，将朋友划分等级是非常有必要的一件事情，因为她可以在接待不同等级的朋友之时做不同的准备工作。这样一来既节省了时间，也让本来就非常麻烦的接待工作变得简单。

王熙凤的一碗水端平指的是在接待相同等级的朋友之时要一碗水端平，也是指在态度上一碗水端平。即王熙凤在对待不同等级的朋友的态度上是相同的，她不会因为朋友等级的高低而采用差别对待的手段。换句话说，王熙凤虽然在接待朋友的规格上划分了等级，但是她对待每一





个朋友的态度并没有划分等级。因为她清楚地知道每一个朋友都是自己人脉资源，是不能轻易得罪的；再者，每一个朋友的等级划分都是相对，而不是一成不变的。与自己利益关系甚大的上等朋友也有可能一转身就变成为和自己只能聊聊天，见了面打个招呼的下等朋友。所以王熙凤对不同等级的朋友接待的规格不一样，但是对待他们的态度上是一样的。而正是她的这种一碗水端平的态度不但没有让朋友们因为其等级划分而记恨于她，相反倒是觉得王熙凤这样的朋友非常坦诚。世道本就如此，只不过王熙凤说出了大家敢做而不敢说的话而已。结果是将朋友划分成等级的王熙凤不但没有就此失去朋友，相反还结交了更多的朋友。因为人们都乐意与坦诚的人做朋友，而聚拢了丰富人脉资源的王熙凤自然比荣国府的其他人更有资格担当荣国府的CEO大任。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

## 第二个高明之处：朋友的等级可以划分，但是更应该区别是诤友，还是狐朋狗友。

王熙凤将朋友划分等级并不是出于自己的本意，而是她所处的工作环境逼迫其必须要这样做。但是在王熙凤的内心深处每一个朋友都是她不能失去的人脉资源，她也希望跟每一个朋友能够平等相处，但是作为荣国府的CEO，王熙凤不可能不将每一个朋友划分等级对待。如果全国最大国有企业的总经理贾元春光临荣国府，王熙凤却用接待临时工史湘云这样的下等朋友的规格去接待，那么不但会让贾元春感到很跌份，很丢面子，也会让外界瞧不起荣国府，没见过如此小气如此傲慢的企业。王熙凤在划分朋友等级的时候还有一个重要原则，即区别诤友和狐朋狗友。

王熙凤在划分朋友的等级之后，还会将处在不同等级中的朋友加以区别和细分。比如说部门经理赵姨娘是中等朋友，而另一个部门经理薛蟠也是中等朋友。但是由于赵姨娘本性善良并一心帮助王熙凤坐稳荣国府CEO的位子，所以王熙凤便将其分为中等朋友中的诤友一类。而薛蟠由于生性顽劣，为人奸猾并总是想着如何将企业的利润装进自己的个人腰包，还不服从王熙凤的管理，所以王熙凤便将其划为中等朋友中的普通朋友一类。因而王熙凤在每一次接待赵姨娘之时都会用对待好朋友的



态度对待她，而在每一次接待薛蟠的时候都会用对待下等朋友的态度对待他——公事公办，办完事打个招呼就走人吧，没事别磨叽。可以说，王熙凤的这一着收效显著。原本那些对她就非常好的诤友们更是与其越来越亲近，而那些王熙凤本来就不待见的狐朋狗友们更是不敢做损害其利益的事情，关系本来就不铁，没准哪一天还得找人家批个条子盖个公章什么的，毕竟王熙凤可是荣国府的CEO啊！因此王熙凤将朋友划分为不同的等级之后，朋友没有减少，还和朋友们相处得更加愉快。其人脉关系网不但没有受到削弱，反而因此更加丰富和牢固。

## 管理心经： 尊重每一个朋友是成功的前提

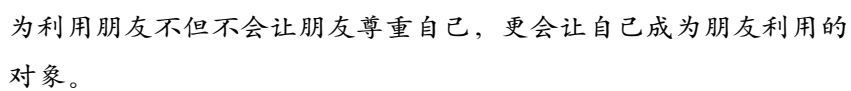
从王熙凤聚拢人脉的过程中可以看出，尊重每一个朋友是成功组建自己人脉网的前提。对于处在这个竞争日益激烈的现代社会中的人来讲，尊重每一个人被别人尊重自己的开端。换句话说，世界上没有不尊重别人反受别人尊重的人。因而对于每一个想组建丰富人脉资源网的人而言，尊重每一个朋友就显得尤为重要。那么如何做才能让朋友感受到你的尊重呢？答案是以下三个方法。

第一个方法：尊重朋友不是任何事情都顺着朋友，而是在任何事中都能不让朋友受到轻视。处在当今这个竞争激烈的现代社会中的每一个人要想让朋友感受到自己对他的尊重，就必须重视朋友，不能使其感受到你对他的轻视。

第二个方法：尊重朋友不是不对朋友有任何抱怨，而是在有抱怨的时候积极主动地沟通，不在背后说三道四。对于任何一个人而言，不可能总是不做被别人抱怨的事情，因而只有那些对自己的行为有抱怨之时积极主动地沟通的朋友才是真正尊重自己的人。

第三个方法：尊重朋友就要对朋友负责，而不是利用朋友。对于任何一个人而言，没有人喜欢被人利用而成为别人手中的棋子。所以要让朋友感受到你的尊重，最需要避免的就是不要利用他。因





## 趣味红楼梦



……………第五章……………

## 红楼管理： 主角加配角的无为管理

对于荣国府这样超大型家族企业来说，能够拥有像王熙凤这样一位百年不遇的管理奇才做CEO简直是有史以来最大的幸运。然而对于王熙凤来说，能够遇上荣国府这样一家任玉皇大帝亲临也救不活的企业简直就是一生中的最大悲哀。如果再把荣国府比作一个人，那么荣国府一定姓刘名禅。而王熙凤就是那位鞠躬尽瘁六出祁山，直到临终也未能复兴汉室江山的诸葛孔明了。因而在很多人看来，王熙凤的管理之道与蜀汉管理大师诸葛亮有很多相似之处。其实这一看法可以说也对也不对，对是因为王熙凤的管理之道和诸葛亮一样充满了智慧；不对是因为王熙凤是要尽“小心机与小手腕”，而诸葛亮却光明磊落，以德服人。其实二者的管理之道一样，都是从中国传统文化中孕育而出的中庸之道。讲究从心理上彻底让员工服从管理，即无为管理。



## 1. 中庸之道：

### 既不要离公主太近，也不要离宫女太远



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

当王熙凤信心百倍地从董事长贾母的手中接过荣国府CEO的大印之后踌躇满志地准备连放几把大火之时，却发现自己所处的位置非常尴尬。别说新官上任三把火，自己连划一根火柴都相当费事。原因是荣国府除了董事长贾母，几乎没有人认可王熙凤这个新媳妇CEO，就连清洁工鲍二家的小媳妇都对其命令阳奉阴违。

起初面对这一尴尬的局面王熙凤既无奈又气愤。可是冷静下来以后，她发誓自己一定要将这个尴尬的局面给扭转过来。经过一段时间的仔细观察与思考，王熙凤觉得众人之所以不服从其管理，一个很重要的原因就是不知道她亲近以董事长贾母为首的保守派，还是与总经理贾政的改革派走得更近。找到了问题根源的王熙凤立刻想出了解决问题的办法，即不要离公主太近，也不要离宫女太远。简而言之，王熙凤的办法就是既不亲近以董事长贾母为首的保守派，也不得罪以总经理贾政为首的改革派。而是在这两个权力派之间找到一个平衡点，更重要的是还得让这两派都乖乖地服从自己的管理。

毫无疑问，荣国府的新任CEO王熙凤选择了一条在别人看来非常艰难的取胜之道，但是这也仅仅只是在别人的眼中。对于管理大师王熙凤而言，在荣国府根本就没有能够难住她的事情。王熙凤表面上看起来跟一般新人毫无二致，嫩得不能再嫩了。但是真实的情况却是荣国府新上任的她比荣国府中任何一个在管理层中沉浮了半辈子的管理者都要老练，这是因为有一种老练是天生的。管理天才王熙凤将自己制定的“不要离公主太近，也不要离宫女太远”的取胜之道分成了以下两个步骤，而这两个步骤正是让这道看似不可能完成的难题被她轻而易举地化解掉的根本原因。

☞ 第一个步骤：公平是让众人心服口服的最根本因素，只有重新建立一个管理制度才能够让保守派和改革派在公平的基础上服从自己的管理。

在荣国府这个超大型家族企业中没有人比王熙凤更能懂得公平的重要性，荣国府之所以会走到今天这个时时处在破产边缘的境地，最为关键的因素就是企业权力分配不公平造成企业人心涣散。从而导致荣国府因为凝聚力下降而企业竞争力连年下滑，最终面临破产的危机。

在王熙凤看来，造成荣国府权力分配不公平的最主要因素就是其企业制度太过专制化。在其成为荣国府的CEO之前荣国府的企业制度一直都是以董事长负责制为核心，董事长贾母一人掌握着荣国府中所有人的饭碗。如果有人胆敢对董事长贾母的管理方式提出反对意见，那么必然会丢掉饭碗，回家投简历再找工作去。因此荣国府在专制管理下已经成为董事长贾母的一言堂，尤其在后来总经理贾政的根基逐渐稳固下来之后总经理贾政一手打造的改革派与董事长贾母的保守派发生了激烈的暗斗。从而使得荣国府这个历经百年的全中国第一家族企业的辉煌难以持续下去，越来越弱的企业竞争力已经使其成为一个时刻濒临破产的空架子企业。

王熙凤成为荣国府的CEO之后重新建立一个权力公平分配的管理制度才是消除企业内部派系斗争的，让荣国府重新焕发生机的关键，当然这也是王熙凤使大家服从自己管理的重要手段。

王熙凤重新建立一个权力公平分配的管理制度的核心就是保留原来的框架，并且重新分配权力。这一举措立刻引来了以董事长贾母为首的保守派的不满，因为他们觉得以总经理贾政为首的改革派要从董事长贾母手中分走权力是非常不对的，祖宗之法不可变。毫无疑问，保守派的理由实在太过牵强和僵化。正是他们的这一思想才导致了荣国府逐渐走向了僵化，越来越不适应时代的发展，面临即将被时代淘汰的局面。于是王熙凤毫不犹豫地选择支持改革派，但是她懂得在荣国府中得罪谁也不能得罪董事长贾母，所以自然不会明目张胆地支持以总经理贾政为首的改革派。王熙凤选择支持改革派的方法非常隐蔽，即将总经理贾政排





挤出管理层，让更多的改革派成为荣国府的中层管理者。比如说王熙凤让贾政的总经理助理赵姨娘成为荣国府的副总经理之一，让改革派的骨干成员贾探春成为部门经理等。结果是当总经理贾政被排挤出核心管理层成为一名普通的业务经理之后，保守派将新上任的CEO王熙凤视做保守派的新领袖。而得到了实际好处的改革派也在新副总经理赵姨娘的约束下服从王熙凤的管理，王熙凤制定的新管理制度最终得以顺利施行。荣国府中存在了几十年的“一言堂”局面就此终结，开始焕发出新的生机。



## 第二个步骤：放下CEO的架子，平等地对待每一个荣国府的员工。不让大家觉得自己偏袒这一个，打压另一个。

对于王熙凤而言，刚刚坐上荣国府CEO宝座无论如何也不能摆起CEO的架子，因为她知道要想坐稳荣国府CEO的宝座应该靠的是自己的亲和力。俗话说，喜欢威严的人会因为威严带来危险，只有懂得微笑的人才能够永远避开风险。所以王熙凤决定放下架子，用自己充满平等的亲和力去坐稳荣国府的CEO宝座。

因而刚刚坐上荣国府CEO宝座的王熙凤对于任何一个员工都很亲切，经常是“粉面含春威不露，未见笑先迎”的模样。可以说，她的这一招抓到了点子上。一般而言，员工们对于新上任的管理者都有一种敌视心理，尤其是那些功劳不曾有而苦劳一大堆的老员工。这些人往往喜欢看新上任管理者出丑，希望有人能给新管理者一个下马威。但是俗话说，拳头不打笑脸人。王熙凤见人三分笑，对谁都一样微笑的态度令荣国府的员工们都不好意思不服从其管理；再者，荣国府的员工们在董事长贾母的“一言堂”的管理环境下已经被折磨了多年，王熙凤这种有亲和力的领导突然一出现，大家都觉得让其管理比董事长贾母要好很多倍。简而言之，这么多年没有被领导重视和尊重过了，突然来了一位重视并尊重员工的领导，大家能不服从她的管理吗？

## 管理心经：

### 职场中生存要懂得平衡处理人际关系

从王熙凤处理荣国府中以董事长贾母为首的保守派和以总经理贾政为首的改革派之间的关系来看，一个人要想在职场中顺利发展，最终取得自己想要的一切就必须找出职场中处理好人际关系的平衡点；否则一定不能够拥有足够多的支持，组建不了强大的人脉网络，更不会实现自己的人生理想。

对于身处竞争激烈环境的现代职场人来说，找出职场中处理好人际关系的平衡点的方法有以下三个。

第一个方法：不与他人产生冲突。保持良好的职业合作关系；否则找出职场中处理好人际关系的平衡点就成了一个无法完成的事情。

第二个方法：既不贪人之功，也不代人受过。很多人处理不好职场人际关系，一个很大的问题就是喜欢贪功，老是想把别人的功劳当做自己的贡献。这样的人势必不会找到所需的平衡点，因为他们就是职场中的“过街老鼠”，只有被人人喊打的份。

第三个方法：公平且平等地对待每一个人。



## 2. 传统管理：

### 控制有为之人，达到无为管理

对于荣国府有史以来最伟大的CEO王熙凤来说，其最大长处就是善于让那些有为之人发挥最大的潜力，使得自己的管理工作既简单又高效，从而达到无为管理的目的与效果。



无为而治是中国传统管理智慧中的结晶，更多的时候被视为一种管理境界，即只有管理大师才能拥有的最高管理境界。对于王熙凤这样的管理大师来说，这个境界早已经成为了她的标签。

无为而治的基本思想就是按照“道”的本性去管理企业，也就是说要遵循企业管理的规律，做到顺应规律管理。中国古代管理学大师老子曾说：“人法地，地法天，天法道，道法自然。”这句话就是对无为而治管理方式的最经典阐释。

王熙凤刚成为荣国府CEO的时候，还不是一个秉承无为管理的企业管理者，但是随着生涯的逐渐深入，她终于领悟到了管理的真谛——无为管理。因为王熙凤在实际管理的过程中发现只有将自己员工的潜力发挥到最大的管理者才能够成为最优秀的管理者，而让员工发挥自己最大潜力的最佳途径就是按照其本性去管理。总的来说，王熙凤的无为管理的智慧主要有以下两个。



### ☞ 第一个智慧：让每一个员工做自己最喜欢的工作。

让每一个员工做自己最喜欢的工作是现代企业管理者的梦想，但是事实却是这仅仅是一个梦想。因为企业中每一个岗位的职责性质不同，领导不能够让员工都做自己喜欢做的工作。然而对于荣国府有史以来最伟大的CEO王熙凤来说，如果不能让每一个员工都做自己最喜欢的工作，就让大多数员工做自己最喜欢的工作。王熙凤实现了无数企业管理者希望实现但没有实现的梦想，荣国府中的大多数员工都从事着自己喜欢的工作。

其实王熙凤的方法非常简单，即“金字塔管理法”。不论是在遥远的古代，还是我们熟悉的现代社会，企业管理的结构一直是金字塔形的。即权力的分配由最高到最低呈金字塔状，而王熙凤的“金字塔管理法”就是从企业权力分配的结构中衍生出来的。具体来说，王熙凤要求荣国府的每一个管理者将自己管理的员工尽可能地分配到他喜欢的工作岗位上，而王熙凤做的是将每一个管理者都分配到自己喜欢的管理位置上。

毋庸置疑，王熙凤的这一做法令荣国府开始焕发新的生机。大多数员工都能够在自己喜欢的岗位做工作，企业的效率自然大大提高，这正

是无为而治的最高境界。

## ☞ 第二个智慧：不让每一个员工在工作中感到枯燥。

让每一个员工做自己喜欢的工作，并不代表每一个员工在自己喜欢的工作岗位上不会感觉到枯燥。因为任何人长时间地从事某一件事情都会感觉到枯燥，只不过做自己喜欢的事情之时枯燥感会弱一点而已，但是绝对不会不出现枯燥感。比如一对离婚夫妻在认识之初肯定是相互喜欢的，而且正是由于相互喜欢的逐步深入才步入婚姻的殿堂。但是最终导致他们离婚的关键也是由喜欢变成了厌恶，而厌恶就是来自长期在一起一点一点地磨灭掉了喜欢。对于任何一个员工来说，让他们长期从事自己所喜欢的工作也会出现厌烦情绪，而这种厌烦情绪是引发枯燥感的诱因。王熙凤为了不让员工们感觉到厌烦，就非常注意时常调换他们的工作。比如，一直负责做思想教育工作的妙玉在进入荣国府之前和林黛玉等世家小姐一样，喜欢做一些办公室的文员工作。但是王熙凤让妙玉做文员之后没多久，就发现她的工作开始出现懈怠情绪，努力程度不如刚开始工作的时候。于是经过细心观察之后为其调配了一个新的工作——负责荣国府的日常接待，因为妙玉除了喜欢做办公室文员工作之外，还喜欢茶道。结果是新调换了工作的妙玉因为喜欢茶道，所以非常有激情地开始了新的工作。而王熙凤要做的就是安排员工们做自己喜欢的工作，使其工作激情得到长期的延续。

可以说不让每一个员工在工作中感到枯燥是王熙凤无为而治的重要手段，同时也是其无为而治管理思想的核心精华。而正是这种无为而治的管理手法让王熙凤坐稳了荣国府CEO的宝座，同时也让荣国府焕发了新的青春。





管理心经：

## 尊重员工的爱好是企业发展的常青藤

从王熙凤无为而治的管理之道中可以发现在现代企业管理中任何一个企业管理者要想让自己的管理发挥出巨大的效力，就必须尊重员工的爱好，激发员工的创造性和工作热情，从而使员工为企业做出更多的贡献。

在现代企业管理学中尊重员工的爱好要注意以下三个方面。

第一个方面，爱好无对错，不同的爱好会产生不同的效应。应该在尊重该员工的爱好的前提下安排既能与员工的爱好沾点边，又能够为企业的发展产生积极效应的工作。

第二个方面，每一个员工的爱好应该被尊重，但是不能因为爱好而迁就。在现代企业中很多管理者为了追求人性化的管理，往往错误地将迁就当做了人性化。在为员工分配能够发挥其最大潜力的工作之时采取了迁就的态度，结果是企业不但没有让员工发挥出最大的工作潜力，还让很多员工变成了被迁就坏的“坏宝宝”。工作不努力不负责，既没有创造性也没有很多贡献，而这样的最终结果就是企业发展逐渐步入衰退期。

第三个方面，尊重员工的爱好就是给员工一定的自由。对于任何一个人来说，只有在自由的时候才能够让自己的爱好发挥出创造性。同样对于任何一个企业来说，只有所有的员工在感觉到自由和工作的环境适合发挥自己的特性时才能够在工作中发挥创造性，才能为企业的发展带来活力，让企业获得更快的发展速度。



王熙凤是最好的CEO





### 3. 善借外力：

## 背靠贾母这棵大树好乘凉

在荣国府这个超大型家族企业中身为董事长的贾母自然是每一个员工迎合的对象，而向来就懂得巴结领导的王熙凤自然也不例外。

王熙凤是一个聪明人，更是一个深谙管理之道的CEO。她深知整个荣国府中可以没有CEO王熙凤，但是绝对不能没有董事长贾母。因为身为董事长的贾母就是荣国府中的参天大树，她的身影庇护着荣国府中的每一个人。所以王熙凤知道要在荣国府的CEO的职位上干一辈子就得一辈子站在董事长贾母这棵树下，毕竟背靠大树好乘凉嘛！

在王熙凤刚刚进入荣国府之后遭遇到的第一个挑战来自自己的姑姑王夫人，身为副董事长的王夫人并非是眼红王熙凤的荣国府CEO的宝座，而是因为嫉恨——我在荣国府待了几十年，伺候董事长几十年之后正准备晋升的时候却突然冒出了这么个小妮子！

对于初入荣国府刚刚坐上CEO宝座的王熙凤来说，要和副董事长王夫人斗是一件非常不容易的事情。然而聪明的王熙凤却没有费什么劲就让副董事长王夫人败在了自己的手下，其关键的方法就是背靠董事长贾母这棵大树来打压王夫人。

王夫人在荣国府中待了几十年，有没有功劳难以评说，但是苦劳肯定是有的。然而王夫人愚蠢地将苦劳当做了功劳，总认为自己所处的地位就是一人之下，万人之上，是荣国府这艘百年巨舰上的“大副”。真实的情况却是贾母是一个对权力有巨大占有欲的管理者，她不允许在自己的卧榻之侧还有别人替她掌权。所以一直以来，王夫人都被董事长贾母视为摆放在副董事长位置上的木偶，而不是最合适的接班人。

董事长贾母在年逾古稀之时依然掌握着荣国府的一切大权，并不是因为她依然眷恋手中的权力不肯放下，关键的问题是没有找到最满意的





接班人。可以说当对权力有天生的占有欲的王熙凤踏进荣国府大门的那一刻起，她就让董事长贾母隐隐约约看到了自己想要的那个接班人的影子。等到王熙凤将贾琏变成自己手中的傀儡，开始一点一点从董事长贾母的手中攫取权力的时候，贾母选择了放任。在放任的同时她也让副董事长王夫人成为王熙凤向权力的最顶峰发起冲击的最大的绊脚石，董事长贾母想通过这块绊脚石来检验王熙凤是否拥有接班人的潜质。

事实证明，聪明的王熙凤开始就看透了董事长贾母的用意。对于王熙凤来说，既然董事长贾母要考验我，已经说明她已经成为自己背后的那棵大树。王熙凤在有了这个靠山之后，在和副董事长王夫人进行较量的时候就已经掌握了主动权。只是这一切王夫人都不知道而已，跟着董事长贾母鞍前马后效力数十年的她就是在这样一种对局势不明的情况下和王熙凤展开了一场权力争夺战。

可以说，副董事长王夫人从一开始就落入了下风。但是瘦死的骆驼比马大，何况王夫人还处在副董事长的宝座上，权力还是有的。王熙凤并不惧怕王夫人这匹瘦得就剩下架子的“骆驼”，因为她凭以下三条理由拿下这场权力争夺战。

### ☞ 第一条理由：荣国府需要的是像贾母一样的人物。

王熙凤是一个聪明的人，体现其聪明的地方有很多，在和副董事长王夫人的这场权力争夺战中其聪明体现在对董事长贾母的了解上。毫无疑问，王熙凤知道董事长贾母为什么看重自己，自己身上的好多优点都是董事长贾母所具备的。一言以蔽之，王熙凤就是那个管理风格最接近董事长贾母的人。古往今来，无数的帝王将相都喜欢将自己手中的权力之杖传授给那个行为风格最接近自己的人。比如曹操让大儿子曹丕继承其衣钵成为执掌自己基业的继承人，是因为他有和自己一样善于谋划阴谋的特点。再如努尔哈赤选择皇太极做自己的继承人，是因为他和自己一样有过人的军事天赋。

所以说王熙凤从一开始就明白能够赢得这场战争的标准只有一个，即谁能够像董事长一样管理荣国府。王熙凤懂得了这个标准之后，便开始在日常管理中以董事长贾母的管理风格行事，结果是这场权力之战，





从一开始董事长贾母心目中的衡量天平就偏向了王熙凤这一边。

董事长贾母的管理风格总的来说有三个特点，即有魄力、善于谋划全局和掌握员工心理。与副董事长王夫人比起来，王熙凤是一个拥有君临天下的王者气魄的管理者，而王夫人只是一个儒雅随和的管理者。所以当二者相比时，高下立判——王熙凤胜。

不可否认，副董事长王夫人跟随了董事长贾母数十年。根据近朱者赤、近墨者黑的原理，她应该有非常不错的谋划全局的能力，然而事实却是王夫人鞍前马后地侍候董事长贾母数十年之后最擅长的只是执行董事长贾母的每一条管理决策。而所谓的谋划全局，从来就不是她的强项，最为可悲的是王夫人跟着董事长贾母干了一辈子依然不会掌控全局。与王夫人相同的是初入荣国府的王熙凤也不知道怎样谋划全局；不同的是，王熙凤是一个善借外力的人。她决定师从董事长贾母，学习如何谋划全局。可以说这个不同点让王熙凤找到了通向成功之门的钥匙，她在工作中请董事长贾母指教谋划全局的策略。对于聪明的王熙凤来说，只要有了董事长贾母给出的谋划全局的策略，她只需要在这些策略上进行一番轻微的改动就既尊重贾母的意见，又体现了自己的灵活性。可谓一箭双雕，自然而然就比王夫人胜出一筹了。

掌握员工心理，这是董事长贾母最擅长的本事，而对于王熙凤来说这更是与生俱来的强项。副董事长王夫人也是个很有心机的人，她也明白掌握员工心理的重要性，并在管理中也很注意做好员工的心理工作。但是相比王熙凤，副董事长在做好所有员工心理工作的时候却独独没有做好一个人的心理工作。那个人就是董事长贾母，或者说王夫人没有完全跟董事长贾母一条心。比如在对待儿子宝玉的问题上，当老子贾政每次责罚儿子宝玉之时都会将董事长贾母气得半死。但是在这个问题上王夫人却和老公贾政站在同一个立场上，认定棍棒底下出精英。很明显王夫人在儿子贾宝玉的教育问题上是在站在董事长贾母的对立面的，因而在这最后的一项比试中，她输给了王熙凤。

可以说三战全胜的王熙凤在一开始就给了王夫人一个下马威，而这个下马威就是王熙凤胜出的第一条理由，只有管理风格最像董事长贾母的人才能得到其认可。





## ☞ 第二条理由：功劳比苦劳有用，真正的管理者看重的是最终的贡献，而不是无用的付出。

不论是在古代还是在现代，苦劳一直被很多人当做一种炫耀的资本，因为苦劳的背后更多的是一种资历的体现。因而对于在董事长贾母身边干了十几年助手工作的副董事长王夫人来说，苦劳是有的，而且其苦劳在荣国府可谓无出其右者。王夫人的苦劳是值得肯定的，但是却不值得炫耀。可以说王夫人错误地将苦劳看做了功劳，这是她的致命伤。

相比于将苦劳当做功劳的王夫人而言，王熙凤是一个非常懂得“拿捏”的人，她能够拿捏准自己所处的地位及自己在董事长贾母心里的地位。换句话说，王熙凤的心里有一杆秤，能称出自己几斤几两重。因而在这场权力争夺战逐渐进入白热化的第二阶段，她开始进行自己的政绩工程建设，调整员工工作岗位、重新制定新的业绩考核标准并建设新的企业文化。就在王熙凤努力进行自己的政绩工程建设的时候，副董事长王夫人却整日以荣国府最有功劳的人自居。她以为所有的管理都按部就班地去做，没有出错就是最大的功劳。可以说在这一轮较量中，王熙凤拿着一堆的政绩去PK尸位素餐的王夫人，自然大获全胜。



## ☞ 第三个理由：权力属于聪明且脚踏实地的人，而不属于志大才疏的人。

很明显，王熙凤是一个有理想有抱负的管理者，而且脚踏实地是其最大的优点。

当勤奋聪明的王熙凤开始脚踏实地地向荣国府的CEO的宝座发起冲锋的时候，能够阻挡她的人只有董事长贾母，因为董事长贾母是权力的分配者。所以当副董事长王夫人站出来阻挡的时候，其举动只能是螳臂挡车。为什么说王夫人在初出茅庐的王熙凤面前只是一个大车车轮下的螳螂？答案是副董事长王夫人是一个志大才疏的人。

一直以来，在荣国府里王夫人总是以一副慈祥的面容出现在大家面前。再加上她喜欢用佛经中的禅道来驾驭属下，因此被荣国府的员工视为一个最和善的高层领导。但是副董事长王夫人其实却是一个外表慈善



而内心虚伪残酷的人，其理想就是凭借自己的慈善赢得荣国府的最高权力。

作为副董事长王夫人的内侄女的王熙凤，对于姑姑可谓是知根知底。王夫人的慈善在她的眼里不但是虚伪的表现，更是她击败王夫人夺取最高权力的突破口。于是王熙凤为了让董事长贾母看清楚王夫人的为人，特意导演了这样一出戏。

一天中午王熙凤派生性风流倜傥的人事经理贾宝玉找母亲副董事长王夫人谈事。进入王夫人办公室之后发现母亲在午休，而正在办公室值班的小秘书金钏也在打瞌睡。不敢打扰母亲休息的贾宝玉便去逗小秘书金钏玩去了。本来两个年轻人玩玩也没有什么，而在女员工身边玩惯了贾宝玉在王夫人这个讲究尊卑有别的办公室里竟然强行去“吃”小秘书金钏嘴上的胭脂，结果被刚刚睡醒的王夫人给抓了个现行。按道理说，人事经理贾宝玉是那个应该受惩处的人。但是一直以来都慈眉善目的副董事长王夫人不但没有说儿子半个不是，反而把小秘书金钏给撵出了荣国府。遭受了办公室潜规则的金钏在受了委屈的情况下还成了待业小青年，心理承受能力极差的她没有寻找正常的维权途径，而是选择了自杀。这下子，副董事长王夫人的善良面具被揭了下来。

当王熙凤成功导演了这一出戏之后，副董事长王夫人的形象不但在整个荣国府中一落千丈，更重要的是让董事长贾母也认识到王夫人难成大器。因为王夫人在这出戏中饰演的角色实在太过愚蠢，愚蠢的人往往是权力脚下的牺牲品。所以在王熙凤与副董事长王夫人的这场权力争夺战中，最后的赢家只能是王熙凤。



## 管理心经：

### 培育最有执行力的员工

在王熙凤与副董事长王夫人的权力角逐过程中，王熙凤之所以能够击败副董事长王夫人成为荣国府中仅次于董事长贾母的第二号权力人物，最大的原因不是她找对了董事长贾母这棵大树，而是在管理中有副董事长王夫人所没有的强大执行力。对于任何一个企业



来说，执行力都是企业基业长青的保证。如果一个企业有先进的管理理念和宏大且合理的发展战略，但是缺乏有执行力的员工，那么这样企业的最终命运只能是破产，所以说提高员工的执行力是现代企业管理者所必须具备的能力。

现代管理学认为企业管理者培育员工的执行力有以下三个途径。

第一个，高执行力来自于高度责任感。毫无疑问，执行力是一个员工对企业高度负责的体现。试想一下，如果一个员工对自己的企业不负责，抱着“做一天和尚撞一天钟”的思想，那么一定会为企业的发展带来消极影响。

第二个，高执行力来自于制度的约束。对于一个企业来说，企业制度是企业的骨架。整个企业的重量都被承载在这个骨架上，作为企业发展重要因素的高执行力是其衍生品。任何一个企业要想培养出一个有高执行力的员工团体，必须在制度上多下工夫。只有企业拥有了健全的企业制度，才能拥有企业发展所必需的高执行力的员工。

第三，高执行力来源于优秀的企业文化，可以说企业的灵魂就是企业文化。对于处在当前这个竞争极为激烈的现代市场中的企业来说，没有孕育出高执行力的企业文化，那么发展必定只有一个结局——破产清算。企业要想拥有一群拥有高执行力的员工，就必须凝练出能够孕育出有强大执行力的企业文化。



#### 4. 制胜之道：

### 建立自己的山头，对权力寸土必争

作为荣国府这个超大型家族企业的CEO，王熙凤有其他人所没有的突出特点——恩威并用。可以说，王熙凤之所以能够让荣国府里的所有



员工都对自己服从，认真地按照自己的吩咐去做，很大的原因就是她有一张半边是红脸，半边是白脸的“管理面具”。但是这个“管理面具”是其管理之道，其制胜之道是建立自己的山头，并拥有至高无上的权力。

荣国府是一家历经百年依然有强大竞争力的老牌家族企业，在这样的家族企业中最突出的特点就是钩心斗角、山头众多且派系林立。任何一个管理者要想在这样一个关系复杂和利益矛盾纠结不清的企业中坐稳，没有强硬的管理手段是不可能的。

在王熙凤初入荣国府之时就发现其中有三个利益集团在明争暗斗，分别是以董事长贾母为首的保守派，以总经理贾政为首的改革派和以林黛玉为首的外戚军团。可以说这三个利益团体是荣国府这家超大型家族企业中的三个重要山头，得罪了其中的任何一派都会给自己的前途带来不可估量的影响。

在三个利益集团中势力最大的当属以董事长贾母为首的保守派，因为董事长贾母有着最高行政职位和最高决策权，此外她的手下还有副董事长王夫人等一帮干将；最有影响力的是以总经理贾政为首的改革派，其学历不高，花钱买的学历证书。但是学历不高的贾政却是整个荣国府中最威严的人，整个荣国府的员工都很惧怕这个学历不高却有总经理之威的人；毫不客气地说，外戚军团这个集团不但是荣国府中最小，而且也是最不容易引起人们注意的利益团体。但是放眼整个荣国府，拥有最强大破坏力的就是以林黛玉为首的外戚军团。因为其中的人物一直都是扮演渔翁的角色，保守派和改革派之间的每一次争斗都是这个利益集团获利最多。

初入荣国府的王熙凤起初很惧怕这三个利益集团，但是随着工作的深入，她发现不解决这三个利益集团的争斗自己终究不能坐稳荣国府CEO的宝座。有了这一清醒认识的王熙凤不再恐惧，因为抓住了问题的本质就找到了解决问题的办法。王熙凤解决荣国府三方利益争斗的制胜之道有以下两个。





## ☞ 制胜之道之一：借力打力，权力往往属于坐山观虎斗的人，而不属于拼死相争的老虎。

在荣国府的这三个利益集团中以董事长贾母为首的保守派与以总经理贾政为首的改革派最有实力，利益矛盾也最为突出。对于保守派来说，毕竟领袖是手握荣国府最高权力的董事长贾母，因而在与改革派的利益斗争中一直占着上风。只是由于总经理贾政毕竟是一个相当懂得权术之道的实干家，所以董事长贾母苦心经营了一辈子的保守派在与总经理贾政一手打造的改革派的较量中，也只能是占微弱上风。可以说，两派是一对旗鼓相当的竞争对手。因而当发现保守派干不倒改革派，而改革派也奈何不了保守派的情况后，深谙权术之道的王熙凤立刻就想出削弱两个利益集团的计策。即两虎相争就算伤不了其中一只，也能将它们累个半死，这样一来岂不大大削弱了两派的实力。

要让董事长贾母的保守派和总经理贾政的改革派互相削弱可不是一件容易的事情，但是这是对一般人而言。聪明的王熙凤早就找到了可以令这两个利益团体发生权力交锋的导火索，即人事部经理贾宝玉。

人事部经理贾宝玉是总经理贾政的儿子，也是董事长贾母的孙子。两边都是爱之切，但是培养未来掌权者的方式却大相径庭。作为贾宝玉奶奶的董事长贾母，因为思想较为保守，认为孙子贾宝玉只要跟着她学习企业管理之道便能够成为一个优秀的掌权者；作为贾宝玉父亲的贾政却认为儿子贾宝玉一定要学习现代企业管理知识并拿到文凭。董事长贾母出于自己的考虑，总是让人事部经理贾宝玉待在自己的身旁。希望用自己的言传身教去熏陶出一个跟自己管理风格极为相似的未来掌权者，而认为现代企业管理知识和文凭才是未来企业掌权者必备武器的总经理贾政却认为这是不对的。加之贾政教育儿子时态度粗暴，动不动就使用暴力手段，因此董事长贾母和总经理贾政在教育贾宝玉的问题上分歧十分严重。

有极为敏锐的权力嗅觉的王熙凤自然而然地选择点燃贾宝玉这根能够引发保守派与改革派冲突的导火索，在总经理贾政痛斥贾宝玉不好好学习之时，王熙凤表面上总是随声附和。却在有事没事的时候派贾宝玉







到董事长那里忙活，从而引得总经理贾政对董事长贾母更为恼怒。当然在董事长贾母面前，王熙凤更是少不了赞扬董事长的经验有多么宝贵和多么值得学习。但是背后又总是提醒总经理贾政别忘了对不认真学习的贾宝玉打板子，从而使得董事长贾母对总经理贾政非常不满意。结果是没过多久，总经理贾政与董事长贾母在贾宝玉的教育问题发生了严重的冲突。前者被后者强行贬为业务经理，改革派实力大损。此时董事长贾母的保守派也“自损八百”，副董事长王夫人因不满丈夫被贬，由保守派转变为改革派的一员。而在这种情况下，董事长贾母为了增加自己的力量，决定将CEO王熙凤拉进自己的保守派。王熙凤终于将董事长贾母及其保守派弄到了自己的手里，让自己成为荣国府最大山头的“草头王”。

## 制胜之道之二：制造漩涡，分化瓦解，权力从来都属于懂得权谋之道的人。

当王熙凤成功地成为保守派的实际领袖之后，便开始将目光对准了实力不大，却非常强大的破坏力的外戚军团。

一直以来，以临时工林黛玉为首的外戚军团并不处在荣国府权力斗争的漩涡之中，因为它一直以来就是董事长贾母及其保守派的外部援军。可以说保守派和改革派每一次发生争斗，外戚军团都会出马帮助董事长贾母的保守派打击总经理贾政的改革派。可是在王熙凤成为保守派的实际领袖，改革派被暂时压制的时候，荣国府三大利益集团之间的实力对比就变成了保守派最强，外戚军团次强，而改革派最弱。王熙凤明白在这样一种态势下，要再不给外戚军团剪剪日益强大的羽翼，势必会严重威胁到自己好不容易争取到的权力地位。

王熙凤决心打击外戚军团，方法就是制造漩涡和分化瓦解。她深深知道在外戚军团中最有影响力的并不是林黛玉，而是薛宝钗。因为林黛玉就像晁盖一样只是一块招牌，最有影响力的还是像宋江一样的薛宝钗。

薛宝钗是一个和林黛玉截然不同的人，准确地说是一个和总经理贾政思想一致的人，即满脑子的权力地位。所以和林黛玉一样深深喜欢贾宝玉的薛宝钗一直很赞赏总经理贾政对贾宝玉的教育方式，而这正是王





熙凤制造漩涡的关键因素。

王熙凤知道贾宝玉喜欢林黛玉，不喜欢薛宝钗的主要原因就是后者和父亲一样老是要他学习那些根本不感兴趣的现代企业管理知识和考文凭。王熙凤总是在薛宝钗面前恭维其思想新且学识渊博，并暗示她将来有可能成为贾宝玉的贤内助，因为这是荣国府的企业发展所需；而在林黛玉面前，王熙凤却赞赏其总是能够让贾宝玉变得开心，并也暗示其将来有可能成为贾宝玉的贤内助。结果使得本来就为争夺贾宝玉而互相暗地斗争的林黛玉和薛宝钗越来越讨厌对方，林黛玉去找外婆董事长贾母帮忙，薛宝钗去找姨父总经理贾政帮忙。就在二者斗得不可开交的时候，王熙凤趁机将外戚军团的三号人物史湘云和四号人物刘姥姥拉上了自己的山头。这样荣国府中拥有最强破坏力的外戚军团在相互对峙中力量抵消，而王熙凤执掌的保守派却成为荣国府中实力不可撼动的最大利益集团。



从此以后，坐拥荣国府最大山头的凤姐再也没有人能够将其从荣国府CEO的宝座上拉下来了。即使董事长贾母也不可能了，因为此时的王熙凤已经成为荣国府保守派中的“宋江”，而董事长贾母却成为了一个空架子的“晁天王”。

## 管理心经：

### 组建自己的利益集团是叱咤职场的关键因素

从王熙凤组建荣国府最大的利益集团来攫取最高权力的过程中可以看出一个人要想在职场中创造一番惊天动地的业绩，前提条件就是组建自己的利益集团以攫取足够多的权力，因为权力是创造业绩的最好武器。对于身处竞争日益激烈的现代职场的人来说，如何在职场中组建自己的利益团体、掌握更多的权力就成为一个迫切需要解决的问题。

在现代职场中解决这个问题的重要途径有以下两个。

第一个，如果自己掌握不了足够多的权力，则控制那些掌握权



力的人。很明显这是一个非常困难的方法，不是所有的职场人都能够运用自如。但是这也是最容易掌握的方法，掌握有权力的人并不一定要凌驾于其之上。只要能够接近并用自己的影响干预其决策就等于控制了他们，从而使得自己在职场中成为有实际影响力的人。所以说当一个职场人没有掌握足够多的权力，却能够拥有干预掌握权力者的影响力，则其一定是既得利益集团中的一员。

第二个，对于任何一个工作环境来说，利益的分配都围绕利益的焦点而展开。因而要想控制足够多的权力并组建自己的利益集团，那么自己成为利益分配的焦点就是必须条件。一个人要想成为利益分配焦点的方法就是让其他人和自己的利益紧密相关，即让自己成为所有人信赖的对象。对于任何一个职场人来说，只要成为利益的焦点就能够成为职场上既得利益集团的核心成员，就能够在职场上叱咤风云。



## 5. 吃亏是福： 助人者人恒助

王熙凤天生不是一个肯吃亏的人，但是在走进荣国府之后却变成了一个乐意吃亏的人，因为大凡权力者都懂得表面上吃亏的领导才是背后利益最为丰厚的领导。

当年轻的王熙凤成为荣国府有史以来资历最浅的CEO之后立刻引起了荣国府中很多老资格的不满，其中最为不满的是荣国府下属公司宁国府的总经理贾敬。

一直以来，作为荣国府下属公司的宁国府都在亏本经营。企业效益极差，而造成宁国府陷入困境的根本因素就是总经理贾敬不思进取。最初他不满总公司董事长贾母一直对宁国府实施打压的发展策略，这好比



美国的通用汽车收购了世界三大奢侈汽车品牌的沃尔沃之后一直没有限制品牌发展。结果导致沃尔沃这家世界著名企业发展越来越慢，最终被中国汽车商吉利集团收购。可以说董事长贾母发展自己的荣国府品牌而打压另一品牌宁国府的做法本无可厚非，毕竟商人都是以实现自身利益的最大化为目标的。至于兄弟企业的死活只能是在有用的时候利用一把，没有利用价值的时候一脚踢开。宁国府的总经理贾敬是一个头脑简单的企业家，他总是认为荣国府在发展的时候更应该带动兄弟企业宁国府一起发展。他忘记了荣国府和宁国府是在同一领域相竞争的两个企业，任何一家做大做强都能够威胁到另一家企业的生存，所以他对董事长贾母的做法非常不满。加上是董事长贾母的亲侄子，以及宁国府和荣国府本来都是祖上传下来的两家企业，他认为将宁国府搞烂最终只能是荣国府少了一个帮手。因而他看到贾母一心只想发展荣国府，不满之余索性破罐子破摔，最终导致宁国府陷入了破产的困境。

就在董事长贾母让王熙凤成为荣国府的CEO之后，贾敬更是认为董事长贾母已经彻底不管宁国府。提拔王熙凤做CEO，再加上原来的荣国府副董事长王夫人是金陵另一家大企业家族出来的人，说明董事长贾母宁愿和外姓人一起做生意，眼睁睁地看着贾家传下来的另一个企业宁国府破产倒闭而不顾。因而宁国府总经理贾敬便开始将对荣国府和董事长贾母的不满全部发泄在了王熙凤的头上，于是宁国府的员工将供给荣国府的原料等的质量下降了一大截，都是劣质品。其结果就是王熙凤还没有在荣国府CEO的位置上坐稳就碰上了一个大难题，没有好的原料导致荣国府的正常生产无法继续，企业的发展立刻陷入了停滞之中。

就在宁国府总经理贾敬看着新上任的王熙凤为没有优质原料发愁而幸灾乐祸之际，后者却以迅雷不及掩耳之势从其他原料供应商那里拿到了生产经营必需的优质原料。宁国府总经理贾敬一下子傻眼了，这次轮到 he 着急上火。当荣国府不再从宁国府购买企业生产经营所需要的原料之后，宁国府一下子就走到了破产清算的边缘。本来产品销路就不好，靠为荣国府供给原料勉强能维持企业的正常运转，王熙凤不从宁国府购买原料就是掐断了其赖以生存的生命线。

就在宁国府总经理贾敬准备关闭企业回家待业的时候，王熙凤却突



然出现在他的面前，并告诉他荣国府将会继续从宁国府购买原料。只要提供的原料不再是劣质品，双方还可以继续合作。毕竟不论是荣国府，还是宁国府都是贾家老祖宗亲手打拼出来的基业，荣国府看着宁国府倒闭也不是很舒服。

宁国府总经理贾敬万万没有想到荣国府新上任的CEO王熙凤竟然如此豁达，丝毫没有继承董事长贾母那气量狭小的性格。可以说王熙凤的豁达不但让贾敬感到惭愧，更使其十分感动。这么多年了，宁国府一直靠荣国府吃剩的残羹剩饭活命，啥时候这么被人关心过？

很明显，王熙凤又一次用自己的恩威并用的管理手法让宁国府总经理贾敬成为听自己话的一名员工。被王熙凤的一手大棒一手胡萝卜收服的宁国府总经理贾敬的思想开始转变，提供给荣国府的原料质量在价格不变的基础上上升了一个新台阶。

就在所有人都以为荣国府和宁国府将开始进入合作的蜜月期之时，王熙凤却决定帮助宁国府进行整顿，以使其重新焕发强大竞争力。这下子荣国府的所有人都傻眼了，包括董事长贾母都不知道王熙凤的葫芦里到底卖的是什么药。其实王熙凤的想法非常简单，就是不能再让宁国府在与荣国府的合作中吃亏。真正让宁国府成为荣国府的原料供应基地的最有效方法就是彻底让宁国府成为一家拥有强大竞争力的企业，因为企业的生命力就是竞争力。表面上看王熙凤是在养虎为患，其实她心里明白只有做到双赢才能让荣国府和宁国府更好地发展下去，这样做的目的就是先吃亏后享福。王熙凤帮助贾敬整顿宁国府主要是以下三个方面。

## 第一个方面：建立与荣国府极为相似的管理制度。

宁国府之所以一直在破产的边缘徘徊，除了总经理贾敬不思进取之外，一个重要的原因就是其企业制度有问题。

一直以来，宁国府的企业竞争力逐年下降，总经理贾敬对企业制度也没有进行必要的革新，导致企业制度与企业发展严重脱节。应该为企业发展提供强大保障力的企业制度却成为套在宁国府脖子上的枷锁，严重制约了其发展，于是王熙凤帮助贾敬整顿宁国府的第一个方面就是帮助它建立新的能够为企业带来竞争力的企业制度。





王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

王熙凤为宁国府制定的企业制度与荣国府极为相似，很多人认为她又是睁着眼睛吃亏了。宁国府用荣国府极为相似的企业制度管理会不会导致荣国府的员工一旦出了点什么事就选择跳槽到宁国府工作呢，反正两个企业的制度都很相似，去了宁国府也不用适应就可以直接放开膀子接着干就行。然而事实证明，王熙凤的做法非常正确。因为她在“吃亏”的时候耍了小手腕，即极为相似的企业制度。就是极为相似，而不是完全一致，这就是王熙凤的高明之处。宁国府的企业制度不论与荣国府多么相似，也仅仅只是相似而已。也就是说，王熙凤早就为防止荣国府的企业人才外流做好了准备工作。比如在为宁国府制定的企业制度中的薪酬制度就完全有别于荣国府，荣国府是多劳多得，而宁国府却是按日发薪。也就是说，在荣国府里的员工只要勤奋就能够挣到足够多的薪水。而在宁国府里的员工只要每天完成自己的工作量即可，因为完成一倍的工作量和完成基本工作量的薪水是一样的。所以王熙凤当然不怕人才外流了，即便有荣国府的员工选择跳槽到宁国府，也是那些工作不积极只想混日子的员工。这种混日子的员工自然谈不上什么人才了，流失就流失呗；反过来，宁国府中那些工作积极并有理想抱负的员工倒是非常有可能从宁国府跳槽到荣国府的，王熙凤的这个“亏”可谓吃得极为高明。

## 第二个方面：树立贾敬的个人权威。

如果哪一天法院宣布宁国府破产，那么总经理贾敬自然是罪魁祸首之一。长期以来，由于管理不力导致整个宁国府的员工都非常瞧不起他，更别提在宁国府还有什么最高管理者的权威了。

所以王熙凤整顿宁国府的第二个方面就是帮助总经理贾敬树立个人权威。方法非常简单，就是将宁国府原来的高层管理者全部辞退，重新提拔了一批人作为贾敬的管理团队。这种在很多人看来又是王熙凤吃亏了，贾敬多聪明啊，让王熙凤去得罪人。然而很多人这次依然看走了眼，王熙凤这个“亏”吃得相当值得。名为树人，实则树己。因为她以总公司CEO的身份出面辞退宁国府的高层，不但震慑了宁国府，更震慑了那些对新官上任的王熙凤不满的荣国府的人。连宁国府的人都能辞退，那么荣国府的人她自然说辞就辞了。结果是王熙凤在帮助贾敬树立个人



权威的过程中也加强了自己的个人权威，可以说她的这个“亏”吃得十分高明。

### ☞ 第三个方面：让宁国府的员工到荣国府接受培训。

让宁国府的员工到荣国府接受培训在很多人看来王熙凤又吃亏了，这简直就是努力培养徒弟准备饿死师傅的做法，而事实证明这些人又一次看走了眼。当宁国府的员工们在过了很多年的苦日子之后，突然进入设备优良、企业文化浓厚且管理制度先进的荣国府之后的第一个感觉就是这简直是上帝建立的企业啊，能在这样的企业中工作简直是太好了。结果是很多员工在全面培训之后留在了荣国府，使得荣国府的人才储备越发充足，王熙凤的这次“吃亏”简直是比吃到了天上掉下来的馅饼更令其得意。

### ☞ 管理心经：

#### 合理分配企业利润是管理者的职责

从王熙凤让宁国府成为荣国府最大的原料供应基地的过程来看，谁能够将企业的利益链设计得更合理并更均衡，谁的企业就更能保持长期稳定的发展。在这个竞争激烈的现代社会中，可以说谁不能够使得企业利益链处在合理分配的局面下，谁就无法让自己的企业做大做强。因而合理分配企业利润，并保持企业所处的利益链的稳固性就成为当代企业家们必须面对的难题之一。

在现代管理学中保持企业所处利益链的稳固性的方法如下。

第一个方法，双赢是保持企业所处的利益链的稳固性的根本方法。对于处在激烈竞争环境中的任何一个现代企业来说，只有做到双赢才能够让企业的利益链保持稳固。因为当前是一个拒绝垄断的市场环境，任何一个企业想要市场中“吃独食”必然会遭到整个市场环境的强烈抵制，甚至会被淘汰。所以对于处在激烈竞争环境中的任何一个现代企业来说，要想让自己成为利益链上的一个环节甚





至是关键环节就必须保证利益链上其他企业也能够盈利，只有在大家都利可图的前提下才能保证企业所处的利益链的稳固性。

第二个方法，增强利益链的完整性。对于处在激烈竞争环境中的任何一个现代企业来说，利益链上的任何一个环节都不能太薄弱；否则将会对处于整条利益链上的所有企业带来不可估量的风险，所以每一个处在利益链上的企业都有维护利益链的职责。只有如此才能够使得企业所处的利益链保持稳固，不会因为任何一点风吹草动使得整条利益链上的企业都成为断了线的风筝，坠落是唯一的结局。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学



……第六章……

## 凤姐个性： 八面玲珑好处世

八面玲珑一直是王熙凤身上最显眼的标签，几乎每一个人在谈论她时都会说其如何八面玲珑和如何世故，但是人们很难体会到王熙凤的八面玲珑的个性后面那一个个独一无二的“凤姐式智慧”。可以说，王熙凤之所以能够成为荣国府有史以来最精明强干的CEO，根本的原因就是她是荣国府有史以来最世故的CEO。不论是在荣国府内，还是在荣国府外，王熙凤都是那个最能让所有人都感受到世故人情之冷落无常的人。但是几乎所有的人非但不敢得罪她，还会成为其手中的棋子。可以说王熙凤就是一个世故人情大师，她能够准确地抓住，并以不同的方式利用别人的弱点实现自己的利益，八面玲珑的王熙凤的确是钩心斗角的家族型企业荣国府CEO的最佳人选。



## 1. 彰显富贵：

### 像CEO一样做事才可能成为CEO



在荣国府这个超大型家族企业中最适合做CEO的人毫无疑问就是王熙凤，她出生于金陵王家，其显赫的背景家世为其成为荣国府的CEO奠定了关系基础。而最重要的是出生于贵族家庭的王熙凤从小就被培育出了CEO的派头。所以说拥有CEO派头的她做荣国府的CEO是再合适不过的人选了。

对于王熙凤来说，其CEO派头只是成为荣国府CEO的一个条件，决定性条件是她有CEO水准的处世手段。所以说既拥有CEO派头，又拥有CEO处世手段的王熙凤完全能够坐稳荣国府的CEO宝座。

其实早在王熙凤进入荣国府之初，董事长贾母所选中的荣国府CEO人选其孙女贾探春。

自小就成长在荣国府这样一个富贵之家的贾探春和王熙凤一样，身上从来就不缺少CEO的派头。更为重要的是她不仅有其他姐妹所没有的精明能干，更有其他姐妹们所没有的八面玲珑，而这是荣国府CEO必备的基本素质之一。所以董事长贾母非常看好贾探春，因而在结束学业之后立刻就被董事长贾母提拔到了后勤部经理的位子上。因为后勤部往往是任何一家企业中事务最为烦琐的部门，没有相当的调度能力的人是做不好后勤部经理的。可见董事长贾母着实用心良苦，后勤部门经理的忙碌程度不下于CEO。只要贾探春能在这个位子上做出一番成绩，那么就说明她是一个荣国府CEO的好苗子。

事实证明，贾探春没有辜负董事长贾母的良好用心，荣国府的后勤部在其成为经理之后立刻有了大的改观。物品不再随便丢失，保管员们不再日上三竿才来上班，以前混乱不堪的荣国府后勤部变得井井有条。对于贾探春在荣国府后勤部经理位子上的优异表现，董事长贾母非常欣



慰。认为我的孙女就是不一样，年纪轻轻就能让整个荣国府不再有“后顾之忧”，真有一名管理精英的潜质。

对于董事长贾母对自己的欣赏，后勤部经理贾探春自然非常清楚。精明强干且极善察言观色的她自然懂得董事长贾母的用意，所以她做荣国府后勤部经理的工作竭尽全力。可是就在她努力工作等待董事长贾母将自己提拔为荣国府的CEO之时，王熙凤踏进了荣国府。

王熙凤一进荣国府，后勤部经理贾探春就感到一股强烈的危机感。王熙凤的表现完全就像一个CEO，不论是大事还是小事都能够处理得令荣国府上下都非常满意，而且举手投足间都显露出CEO的派头。最令后勤部经理贾探春不安的就是董事长贾母对王熙凤的态度明显要好过自己，看得出来董事长贾母对提拔自己成为荣国府CEO的意念已经有所动摇了。

于是辛辛苦苦在荣国府后勤部经理的位子上忙活了好几年的贾探春开始行动了，为了实现荣国府CEO的梦想，她一定要将王熙凤比下去，发誓要使董事长贾母重新将自己视为荣国府CEO的最佳人选。然而出乎人意料之外的是，信誓旦旦的她刚开始行动就决定放弃自己的梦想。即不再和王熙凤竞争荣国府CEO的宝座，安心做好自己荣国府后勤部经理的工作。为什么贾探春会甘愿退出呢？答案是她发现自己根本就不是王熙凤的竞争对手，因为自己与王熙凤比起来有两个致命的不足之处，即王熙凤有如下的两个优势。

### 第一个优势：王熙凤比贾探春更世故，有她所没有的圆滑。

如果说精明世故的荣国府后勤部经理贾探春是个相当圆滑的人，那么王熙凤就可以用“奸猾”来形容。事实上贾探春本性耿直，为人也还算仗义，所以还算不上是一个圆滑之人。而王熙凤却是一个比其更世故、更会为人处世，并且更会算计的人。由于她本质不是太坏，所以只能说是比贾探春更圆滑的人，而算不上一个“奸猾”之人。因为在荣国府这样的超大型家族企业中，太过奸猾的人注定不能成为CEO的。宅心仁厚的董事长贾母岂会将荣国府CEO的宝座传给一个奸猾之人？选人才选了一辈子的董事长贾母早就练就了一双“火眼金睛”。





在荣国府这样的超大型家族企业中各种各样的关系势力错综复杂，一个不圆滑不能够平衡各方面的关系势力的CEO注定会让荣国府走向破产，所以董事长贾母选择荣国府CEO的一个重要标准就是能够让荣国府保持长期稳定健康的发展状态，很明显，王熙凤比贾元春更符合这个标准。从金陵王家走出来的大小姐王熙凤比贾探春的人脉资源更广，因为在成为贾琏媳妇的那一刻起她的手上就有了金陵王家与贾府的人脉资源。虽说贾探春也是个出身世家的大小姐，但是在那个讲究出身的年代，母亲是赵姨娘庶出的贾探春自然比不上王熙凤了。所以王熙凤有比贾探春更高贵的身份，没办法，出身决定地位。在荣国府里我比你更能够压得住台面，但是最重要的原因还是王熙凤比贾探春更圆滑。比如在对待荣国府第一红人贾宝玉的问题上，作为兄嫂的王熙凤只是一味地“哄”贾宝玉，从来不勉强他做不愿意做的事情，而是安排一些使其开心的工作。而作为贾宝玉妹妹的贾探春却总是数落哥哥，认为他工作不认真，从来不替荣国府的未来着想。这些理由是非常正确的，但是在那个讲究纲常伦理的年代，妹妹指责哥哥就是一件在别人看来是大错特错的事情。再加上贾探春是赵姨娘所生而非王夫人所出，毕竟和贾宝玉中间隔着点什么。因而贾宝玉总是在董事长贾母面前替王熙凤说好话，而只字不提贾探春。当发现自己的确没有王熙凤身上那种荣国府CEO的圆滑之后，很有自知之明的贾探春毫不犹豫地选择了退出。

## ☞ 第二个优势：王熙凤比贾探春豪爽，更有成为荣国府CEO的气魄。

毋庸置疑，王熙凤是一个精于算计，却不斤斤计较的人；贾探春却是一个因为精明世故，而总是想鱼和熊掌兼得的人，所以说王熙凤比贾探春更有成为荣国府CEO的气魄。

在王熙凤进入荣国府之前，董事长贾母一直在辛辛苦苦地栽培贾探春。希望她有朝一日能够成为荣国府的CEO，而贾探春也在荣国府后勤部经理的位子上做得非常出色。可是不论做得多么出色，董事长贾母总是下不了决心使其成为荣国府的CEO。主要原因就是贾探春有做CEO的能力，却没有做CEO的胸襟。换句话说，贾探春没有董事长贾母所希望



看到的那种做大事情的气魄。所以她在提拔贾探春做荣国府CEO的问题上犹豫不决，迟迟下不了决心。

一看见王熙凤，贾母的直觉就是不错，你就是我找了多年并适合做荣国府CEO的人。因为你比我培养了多年的贾探春更有魄力，更适合做一家全国性大企业的CEO。从金陵王家出来的王熙凤在举手投足之间都有一种君临天下的气魄，而这样的人正好具备可以平衡荣国府错综复杂的关系势力所必须的条件。

半路杀出的程咬金王熙凤让贾探春突然惊醒，再这样下去总有一天会让煮了八成熟的鸭子飞走。于是贾探春开始行动，可是行动一开始就发现自己已经输了。王熙凤竟然可以让自己那个在荣国府被称为“混世魔王”的贾琏成为一个按时上班，不早退不迟到的模范员工。贾探春从来没有想到会有人能够让哥哥贾琏成为一个认真负责的人，哪怕这种认真负责是装出来的。在从前也是几乎不可能发生的事情，董事长贾母从来都是对他睁一只眼闭一只眼的。贾探春心里就明白董事长贾母寻找了多年的那个完美CEO人选终于出现了，那就是王熙凤。因此很有自知之明的贾探春决定退出，荣国府的CEO宝座是属于有CEO能力，更有CEO气魄的王熙凤的。



## 管理心经：

### 职场上的红人都很灵活

从王熙凤让贾探春不战而降的过程中可以看出，她比一直生长在荣国府中的贾探春更灵活并更会办事儿，所以董事长贾母才会将荣国府CEO的位置交给她。从这个过程中我们也可以看出职场上的红人都是那些能够灵活处理各种事情的人。在这竞争异常激烈的现代职场中谁能够比他人更灵活地处理各种事务，谁就能够讨得上司的欢心，并成为职场上的红人。一般而言，一个人要在职场上灵活地做事，一定要注意以下三个问题。

第一个问题：应当用业绩讨好上司，而不能奴颜婢膝。现代职



场是个用业绩说话的职场，不是奴颜婢膝就可以换来上司的欢心；相反，那些只会奴颜婢膝却拿不出来业绩的人只会引起上司厌恶，不会让上司感到满意。

第二个问题：灵活一定要看人看场合，该灵活之时就灵活，不该灵活之时就不灵活。灵活不是说在任何人面前和任何场合都要表现出自己灵活的一面，而是应该区分不同的人 and 不同的场合。该长心眼之时长个心眼，不该长心眼之时就不要长心眼。

第三个问题：灵活不能过头，以不引发其他人的嫉妒之心为界限。一个人在职场上灵活地处理各种事情的目的无非是为了使得自己的利益最大化，可是在职场上追求利益最大化最忌讳的就是牺牲别人的利益而成就自己的利益。



## 2. 凤姐巧计：

### 各个击破，施行中央集权

荣国府作为一个其有全国影响力的超级家族企业，其竞争力一直排在“世界500强”的行列之中，但是却在董事长贾母的带领下变成即将与冰山相撞的“泰坦尼克”号。当王熙凤成为荣国府的CEO之后面临的局面已经非常困难，如果不努力做出新的调整，那么荣国府必将走向破产清算的那一天。

成为荣国府的CEO之后，王熙凤通过调查研究发现荣国府之所以会陷入即将破产的困境之中是因为其内部矛盾太过激烈。董事长贾母已经年逾古稀，没有太多的精力处理那些钩心斗角之事，所以荣国府的内部矛盾已经发展到了不可调和的程度。

在董事长贾母不再管事之后副总经理邢夫人与副董事长王夫人的权力之争非常激烈，她们在争夺权力的过程中根本不顾荣国府的发展前



景。为了权力不惜付出一切代价，从而导致荣国府陷入即将破产的困境之中。王熙凤面临的第一个问题就是如何调和副总经理邢夫人和副董事长王夫人之间的矛盾，只有将这个根本性问题解决了，荣国府才有可能起死回生，并重新步入“世界500强”企业的行列之中。

事实证明，王熙凤不愧为荣国府有史以来最伟大的CEO。她只用了一个方法就让副总经理邢夫人与副董事长王夫人之间的权力争夺战偃旗息鼓，重新让荣国府焕发出了生机，把荣国府从破产清算的危险边缘拉回到了稳定健康发展的正确轨道。王熙凤明白二人在为了权力而斗，没有了权力肯定不会斗下去，因为失去了斗争的对象。王熙凤的方法就是施行中央集权制，让更多的权力集中在自己的手中。这个方法看似简单，但是真正施行起来却不简单，为了权力争斗了一辈子的副总经理邢夫人和副董事长王夫人岂会将自己手中的权力轻易交出？然而王熙凤就是用这个看似简单而施行起来却难度很高的方法解决了这一问题。在施行自己的“中央集权制”之前，她做了一个重要的事情。即让更多的人参与到副总经理和副董事长王夫人的这场权力争夺战中，人越多越混乱，趁乱各个击破。总体来说，王熙凤施行这个方法有以下三招。

### 第一招：找出对手弱点，然后痛下狠手。

王熙凤心里很清楚，如果不能从一开始就给副总经理邢夫人和副董事长王夫人来个下马威，那么无论如何不能把握主动权，而且这样可以使其弱点毫无保留地暴露出来。

于是王熙凤决定给每人找个错，并扣点薪水。可以说，对于这两个人而言，就是扣除半年的薪水也没有多大影响。可是面子却是一个很重要的问题，王熙凤决定从扣除薪水来看看她们的反应并找出其弱点。

王熙凤先在副总经理邢夫人身上找了一个错，扣除了她一个月的薪水。邢夫人非常生气，直接跑到董事长贾母面前打王熙凤的小报告。说王熙凤如何不尊重老员工、如何不会领导，并且如何破坏企业正常工作气氛，以至于搞得整个荣国府上下不安且人心惶惶。正如王熙凤所预料的那样，董事长贾母不但没有听邢夫人的一面之词，还批评了她——有过而受罚，天经地义。何来什么不尊重老员工与人心惶惶，只怕是有些





人仗着资格老势力大摆出一副为老不尊的面孔为难新上任的CEO吧。

碰了一鼻子灰的邢夫人非但没有接受董事长贾母的批评，反而认为这是王熙凤的姑姑王夫人在后面搞的鬼。

等到邢夫人在一边生闷气之时，王熙凤又找了王夫人一个错并扣除了一个月的薪水。结果是王夫人不但没有怨恨，反倒是向董事长贾母夸王熙凤做得对。也如王熙凤所料，她也被董事长贾母给狠狠地批评了一顿——新上任的CEO只是做了一件该做的事情而已，有什么值得夸赞的地方？你难道还想讨好新任CEO搞自己的小山头？

在董事长贾母面前碰了一鼻子灰的副董事长王夫人非常气愤，但是涵养极好的她不露声色暗中决定拆侄女王熙凤的台。你让我下不了台，我就拆你的台。

很明显，邢夫人的弱点就是不够聪明：王夫人的弱点就是太过聪明。抓住了两个人的弱点的王熙凤，立刻决定将一个难度很高却不是很重要的项目交给邢夫人去做，而交给王夫人的是一个难度不高却花不少钱的项目。结果是邢夫人因为负责的项目难度过高，而自己的能力有限，将项目搞砸了；王夫人搞好了项目，却搞得太漂亮了一点。目的是让众人看看自己办事的能力，结果却使得项目所耗费资金超标。这下子王熙凤来精神了，本着“小错小罚、大错大罚”的精神，将两个人所负责项目的数量减少了一部分，而这样等于无形中收回了一部分权力。可以说王熙凤的“找出对手弱点，然后痛下狠手”的策略非常高明，使得自己向“中央集权制”的方向迈出了实质性的一步。



## ☞ 第二招：不给对方喘息之机，快速结束战斗。

当王熙凤的“中央集权制”方法迈出了实质性的一步之后并没有放缓自己的夺权计划，而是紧接着就开始下一步行动。即不给对方喘息之机，快速结束战斗。

当邢夫人和王夫人在为权力被削弱而恼羞成怒之时，她们同时开始认识到目前最重要的不是两人之间的权力之争，而是怎么样阻止王熙凤一点一点地将权力从我们的手中拿走。正是基于这一认识，这两个斗争了半辈子的死敌决定冰释前嫌，团结一致对付王熙凤。





可是当邢夫人和王夫人的权力联盟还没有结成之时，王熙凤已经兵临城下。她下令副总经理邢夫人兼任董事长办公室副主任，副董事长王夫人兼任董事长办公室主任。这下子邢夫人和王夫人傻眼了，她们此时才明白王熙凤是一个多么厉害的对手。王熙凤将她们两个调到董事长贾母办公室工作，表面上看是对她们的信任，实际上却是将其牢牢地束缚在了董事长贾母的身边。等到两个醒悟过来的时候，已经为时已晚，只好从命到董事长贾母的身边去工作。

### ☞ 第三招：不置对手于死地，重新洗牌建立新的合作关系。

不论副总经理邢夫人和副董事长王夫人的过错有多么大，但是她们终究是荣国府中的高层管理人员，将其逼得走投无路只会对已处于风雨飘摇之中的荣国府造成巨大的损害。换句话说，邢夫人和王夫人也是荣国府不可多得的管理精英之一。她们不但有数十年的管理经验，更重要的是能够压得住局面，使荣国府在任何时候不至于发生大动荡。所以让邢夫人和王夫人成为自己的助手而不是对手，就成为王熙凤管理好荣国府的重中之重。

为了让这两个人成为自己的助手，王熙凤决定重新分配权力，即重新洗牌建立新的合作关系。

王熙凤知道邢夫人一直对王夫人的职位高自己一等而非常不满，所以为了让邢夫人成为自己的助手，其职位升到与王夫人一样高——荣国府副董事长。而对于王夫人，王熙凤知道她想接董事长贾母的班成为荣国府的最高掌控者，所以王熙凤便让董事长贾母多给她安排一些比较重要的工作。使其以为董事长贾母器重自己，把自己当接班人来看，结果升了官的邢夫人与比以前更受董事长贾母器重的王夫人都觉得王熙凤是个不错的CEO。

从此邢夫人和王夫人都由王熙凤的对手变成了助手，王熙凤的“中央集权制”的方法终于使得荣国府摆脱了内部矛盾的困扰。荣国府也在她的带领下团结一致谋发展，最终使得企业摆脱了困境，重新步入了“世界500强”企业的行列。





☞ 管理心经：

## 有时候权力更应该集中起来使用

从王熙凤以“中央集权制”的方法让荣国府重新恢复团结焕发出强大生命力的过程中，我们可以发现对于企业管理者而言，有时候权力更应该集中起来使用。权力的集中预示着专制，更有可能引发一些负面作用。但是对于企业管理者而言，权力的集中也有提高企业执行力与运行效率的作用。因而如何使权力在集中的同时不引发负面作用就成为一个非常难解的问题，在现代管理学中解决这个难题的途径有以下两个。

第一个途径：权力可以适度集中，但不能高度集中。对于任何一个企业来说，权力的高度集中最容易出现专制。当权力高度集中在企业管理者一人的手中之时，企业的发展就与掌握大部分权力的管理者的主观意见相关。如果掌权者的意见正确，企业的发展方向便正确；反之亦反。

第二个途径：权力集中之时应该建立相应的监督体系。当企业的大部分权力集中在某一个领导人手中的时候，这个领导人就会成为凌驾于企业制度之上的管理者。他既可以为了个人利益而做出损害企业利益的决策，也可以凭借个人好恶而做出不利于企业正常发展的决策。因而在企业权力集中之时就应该制定相应的监督制度，并且严格执行，才能够有效避免企业权力集中所带来的负面作用。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学



### 3. 强硬手腕：

## 借力才能打力，空手才能夺金

在荣国府这个超大型家族企业中，王熙凤无疑是众多管理者之中最出色的一位。对她而言，仅有“丹唇未启笑先闻”的一面是不够的，其强硬手腕也是坐稳荣国府CEO宝座的另一个重要原因。

“粉面含春威不露”的王熙凤不但是一个工于心计的管理者，而且还是一位善于借力打力的“武林高手”。

王熙凤从踏进荣国府大门的那一刻起就知道单单靠自己一个人的力量在这个钩心斗角的荣国府是干不出一番事业来的，所以她自从成为贾璉的媳妇那天起就打定这样一个主意——借力打力，即依靠最有权力之人為自己扫清通往核心管理层的道路。

众所周知，在整个荣国府中除了董事长贾母之外，最有权力的人无疑就是总经理贾政。也就是说，王熙凤只讨好董事长贾母还不能得偿所愿。要一步踏入荣国府的核心管理层还要取得总经理贾政的认可，但是天生就习惯逆向思维的王熙凤却不这样认为。她想只要去掉总经理贾政这位对自己踏进荣国府的核心管理层有阻拦的绊脚石，那么要成为荣国府核心管理层中的一员只要取得董事长贾母一个人的认可就可以了，所以王熙凤决定去掉贾政这块绊脚石。其实她之所以敢做出这样一个大胆的决定，一个主要的原因就是早已经想好了一个稳操胜券的取胜之法——借力打力，让董事长贾母为自己搬开总经理贾政这块拦路石。这个方法共有以下三个步骤。

**第一个步骤，取得董事长贾母的信任，为借助董事长贾母的力量创造前提条件。**

毫无疑问，荣国府中能够搬开总经理贾政这块拦路石的人只能是董





事长贾母。但是初入荣国府的王熙凤还只是一名普通员工，最高的头衔也不过就是“荣国府CEO贾琏的太太”，所以想要利用董事长贾母之手搬开总经理贾政这个权力道路上的“路障”非常困难。换句话说，刚刚踏进荣国府大门的王熙凤就想让自己成为董事长贾母所信赖的人，无异于痴人说梦。但是王熙凤却不这样认为，性格坚毅的她却认为只要自己的手段足够高明，那么在短期内取得董事长贾母的信任也不是不可能。

说王熙凤是荣国府有史以来最聪明的CEO可谓一点都不为过，她立刻就想出了短期内取得董事长贾母信任的法子。即成为荣国府业绩最好的员工，一举一动都以荣国府的利益为重。

可以说王熙凤的这个法子表面上看一点都不高明，但其实非常高明，有大巧若拙之妙。表面上看，王熙凤一心一意地工作，想用最好的业绩去取得董事长贾母的信任。但是真实情况却是她让自己成为荣国府中业绩最好的员工只是一个烟幕弹，一切表象的背后只是想突出自己的能力。而突出自己的能力就是为了引起董事长贾母的注意，等到董事长贾母注意到王熙凤之时，却发现这个有优秀业绩的员工却不怎么关心领导对她的看法，只是一味地为维护荣国府的利益而傻干。只为企业着想，而不讨好管理层的员工才是最忠心的员工。因为她努力工作的出发点只有一个，那就是企业的利益，而不是某个领导的赏识与好恶。可以说王熙凤这一步棋高明就高明在“一举一动都以荣国府的利益为重”，而不是“一举一动都以讨好董事长贾母为目的”。所以在其这一步棋落子之后立刻引起了董事长贾母的误判，认为王熙凤是一个正直且非常有能力的员工，值得培养。

随着王熙凤在荣国府待的日子越来越多，董事长贾母也越来越信任这个能力突出并一心只为企业着想的好员工——王熙凤终于迈出了成功的第一步。

**第二个步骤：一心只为工作忙，两耳不闻窗外事，装出无欲无求的样子消除总经理贾政的戒备心理。**

在王熙凤取得了董事长贾母信任，迈出了清除总经理贾政这块路障的第一步之后一向办事雷厉风行的王熙凤立刻展开了第二个步骤，即消





除总经理贾政的戒备心理。

自从王熙凤成为董事长贾母最信赖的员工之后在荣国府的地位也立刻实现了巨大的转变，董事长贾母每一次外出谈生意或参加企业之间的交流会之类的重大活动时都会带上她。这不但说明其能力突出，更体现出了董事长贾母的信任，可以说此时的王熙凤已经成为了荣国府中最炙手可热的人了。

此时最嫉恨的毫无疑问就是总经理贾政，因为在某些时候董事长贾母竟然将本应该由他管的事情交由王熙凤管。很明显王熙凤的出现让总经理贾政的权力无形中被压制，自然而然会引起其嫉恨。

如果说荣国府举办一场“最虚伪之人”评奖大会，那么总经理贾政不但会高票当选为金牌获得者，而且不会引发任何争议。一直以来，总经理贾政都是以一副对权力毫不热衷，只知道踏踏实实干事的面孔在荣国府深藏不露。背后却拉山头，搞帮派，想成为荣国府最有权力的人。只是董事长贾母实在太精明，总经理贾政的表象骗得过别人骗不过她，所以荣国府的实际大权才没有被总经理贾政所掌控。但是董事长贾母却对总经理贾政人前一套背后一套的做法非常不满，而这一切也均被王熙凤看在了眼里。所以王熙凤要伪装就不能像总经理贾政，因为这样很容易被董事长贾母贴上“贾政第二”的标签，这样一来岂不是一切都白费了嘛；再者，王熙凤的伪装不但要骗过董事长贾母，还要令总经理贾政失去戒备之心。明显难度高了一倍，但是王熙凤不怕。因为她知道这两个人之所以会如此敏感，是因为他们对权力太过敏感。所以王熙凤“一心只为工作忙，两耳不闻窗外事”，表现出一副只知道努力工作而从来不热衷于权力的样子。但是她并不像总经理贾政那样整天待在办公室抱着一大摞资料文件苦读，显得对权力金钱一点兴趣都没有。在做好自己的工作之后，王熙凤会暗示董事长贾母给自己加点薪水或者给自己一点虚衔。表示我就是一个胸无大志只求实惠的人，努力工作的目的不是权力和数不清的金钱，而是满足我的虚荣心，能够让我的生活过得舒适点。很明显，王熙凤的做法比总经理贾政的做法要高明许多。因为其表现是如此真实，所以从人性的角度去看她就是一个普通的员工，一个想把工作做好并过安逸生活的普通员工；另外，在总经理贾政看来，王熙凤是一个





用一点小恩小惠就可以笼络住的人，而这样的人通常不会对别人构成威胁。只是王熙凤的这一做法依然没有逃过董事长贾母的眼睛，阅人无数的董事长贾母连王熙凤这点小把戏都看不出来，岂能在荣国府董事长的宝座上一坐几十年。但是她却装作若无其事，因为她已经看出来王熙凤有超级管理精英的潜质，用王熙凤比用贾政更有利于荣国府的发展。

可以说，成功消除掉贾政的戒备之心的王熙凤，已经在搬开贾政这块路障的行动中迈出了决定性的一步。



### 第三个步骤：巧借外力，背后打闷棍。

当王熙凤在搬开贾政这块路障的行动中迈出了决定性的一步之后，她知道自己取得成功的距离被拉近了一大步，但是更清楚无数人都是在距离成功一步之遥的时候倒下的。所以王熙凤决定快速出击，不让总经理贾政有所察觉，毕竟他也是荣国府的伪装大师中的一员啊！

可是此时王熙凤却发现条件非常不成熟，因为自己目前的实力根本不能对贾政发起冲击，所以只能等待机会。等待董事长贾母与总经理贾政之间出现嫌隙，然后趁机借前者之手打击后者。

幸运的是，王熙凤没有等多长时间机会就出现了。董事长贾母与总经理贾政在制定荣国府的发展策略时出现了巨大的分歧，前者认为荣国府应该继续多层次全方位的发展策略；后者则主张精细化的发展道路。可以说董事长贾母的发展策略没有错，因为荣国府自诞生以来走的就是多层次全方位发展之路，这一企业发展策略已经成为荣国府基业长青的秘籍。当然总经理贾政的企业发展策略也有他的道理，荣国府之所以会陷入发展的困境之中，一方面是由于企业内部矛盾太过突出；另一个方面就是荣国府的产品不够精细，多次被媒体曝出质量问题。因而精细化的发展策略能够拉拢住老顾客，更能够拓宽新市场。

从两个人的分歧来看，总经理贾政的策略更能抓住问题的实质并有利于荣国府的发展。王熙凤认为贾政的这个策略是她对其发起进攻的机会，因为精细化发展策略必然导致荣国府裁掉一批员工。荣国府很多的产品生产线都已经开始落伍，而作为一个家族企业裁员必定会引起各方面利益的损伤，所以王熙凤认定总经理贾政必定栽在这个精细化发展策



略上。

在王熙凤看来总经理贾政的发展策略必定会通过，因为董事长贾母由于在执政晚期出现了一连串的错误才导致荣国府陷入了如今的困境。所以现在的荣国府表面上众人依旧对董事长贾母很顺从，可是背后都对其非常不满意。众人都希望有一个人能够站出来带领企业走出困境，而作为荣国府第二号掌权派的总经理贾政就成为众人眼中的“希望之星”。

果然不出王熙凤所料，总经理贾政的精细化发展策略在董事会上顺利通过。就在他志得意满地准备带领荣国府员工走出困境之时却发现自己的方案根本行不通，因为根本就没有人执行；相反，荣国府中那帮只顾着自己利益的人立刻转风使舵改为支持董事长贾母。而董事长贾母对于上次董事会上出现的那一幕一直耿耿于怀，无数跟着自己打拼了大半辈子的人竟然临阵倒戈转而支持总经理贾政令其很伤心。所以她毫不犹豫地准备收回一些总经理的权力，要说完全解职也不可能，毕竟贾政也是自己的亲儿子嘛。

王熙凤知道贾政下不去的话，自己步入荣国府的核心权力层就是一件猴年马月才会发生的事情。所以她毫不犹豫地背地里煽动一些被辞退的员工闹事，而且是使劲地闹。结果董事长贾母迫于“群众”舆论的压力，不得不把贾政降职为市场部的业务经理。

王熙凤终于将贾政这块路障给搬除了，而取胜的最后一步就是借力打力，借董事长贾母和荣国府员工的力量将贾政赶下了总经理的宝座。此后不久急需人手的董事长贾母不得不将王熙凤提拔到荣国府CEO的位子上，因为荣国府要发展就需要王熙凤这样的管理精英。





☞ 管理心经：

## 治军需要铁腕，企业管理更需要铁腕

从王熙凤斗垮总经理贾政成功坐上荣国府CEO宝座的过程中，我们可以发现拥有强硬手腕的管理者才能成为企业的核心管理者。对于当今社会的任何一个企业而言，如果掌管企业最高权力的领导人缺乏强硬的管理手段，那么必定会为企业的发展带来不小的负面影响，因为强硬的管理手段是企业正常运行的保障力。换句话说，如果一个企业的规章制度因为最高领导的管理手段太过温和而难以执行，那么企业的发展就肯定会陷入效率低下和人浮于事的状态中，最终导致企业破产。所以说一个企业要保持基业长青，领导者就要有保证认真执行各项规章制度的强硬手段。一般而言，企业领导者在使用强硬手段管理的企业的过程中需要注意以下两个问题。

第一个问题：不能损伤员工尊严。很多的企业领导者往往将强硬的管理手段等同于强权专制化的管理，在对待员工的时候往往将个人意志凌驾于企业的管理制度之上。本来是为了增强企业的效率，反倒使得企业的效率降低。所以说企业的发展在要求领导人拥有强硬手段之时，还要求其在使用这一手段之时顾及到员工的尊严。

第二个问题：不能制造紧张空气。企业的发展需要员工的努力及对企业的高度负责精神，如果企业领导为了增强企业的执行力与效率，刻意使用强硬手段制造人为的紧张气氛，非但没有给企业带来高执行力与效率；相反还会对企业发展产生很多负面影响。





#### 4. 聪明凤姐：

### 该清醒的时候装糊涂，该糊涂的时候要清醒

能当上荣国府的CEO，凤姐自然是一个聪明伶俐且精明强干的“经理人”。但是在荣国府中智商高且能力强的人俯首皆是，为什么偏偏凤姐就能独揽大权？要回答这个问题，又不得不说到了凤姐的另外两个过人之处。

#### 第一个过人之此处：该清醒的时候装糊涂。

《红楼梦》第七回里荣国府的看门人焦大消极怠工，被其上司责罚。谁知道人家焦大职位不高，脾气不小。当着众人的面，义正词严地说：“你们这帮人，每日偷狗戏鸡，爬灰的爬灰，养小叔子的养小叔子！”众人一听，这还了得！焦大这厮这样公然诋毁领导集团会给公司形象带来严重的损害，立刻就将这个情况反映给了CEO凤姐。

按说这件严重影响荣国府形象的事情捅到凤姐这里肯定又会掀起一番风浪，但是出人意料的是，凤姐却对这件事情进行了冷处理。只是让下属们堵上了焦大的嘴，之后便不了了之了。

以凤姐的聪明劲，不可能不清楚焦大这话的内在含义。而且凤姐一直以来对下属都十分严厉，但是焦大犯了这么大的错误，她却无动于衷。很多人会问凤姐是不是糊涂了？其实恰恰相反，凤姐这时候心里跟明镜似的，清醒着呢。她之所以糊里糊涂地料理了这件事情，大有原因。

焦大是什么人？是个奴才。但是这个奴才不一般，人家当初是荣国府和宁国府老祖宗宁国公的下属。当年陪着宁国公在战场上打拼的时候，宁国府现在的这帮人还不知道在哪儿呢。而且人家曾经从死人堆里





把奄奄一息的主子背出来，没有饭吃，他饿着肚子偷东西给主子吃；没有水喝，他自己喝马尿，把得来的半碗水给主子喝。就这么一个元老级的员工，现在公司高层给人家安排了一个看门人的职位，本来就不合情理。如果凤姐不把人家放在眼里，随随便便就给个处分，那么多窥视CEO位子的人还不借题发挥说凤姐是个目无尊长的独裁者，这个时候她恐怕吃不消。



再者，焦大嘴里的这番话涉及了高层人士的私生活问题。“爬灰”和“养小叔子”这事，甭管是有还是没有都不宜扩散开来。如果凤姐大张旗鼓地处理这件事情，搞得焦大这番话众人皆知，那些高层们说不定还以为凤姐是故意而为之，这对凤姐显然是不利的。所以当宝玉在车上见焦大这般醉闹，问凤姐：“姐姐，你听他说‘爬灰的爬灰’，什么是‘爬灰’？”凤姐听了，连忙立眉瞪目断喝道：“少胡说！那是醉汉嘴里混话，你是什么样的人，不说没听见，还倒细问！等我回去回了太太，仔细捶你不捶你！”唬得宝玉忙央告道：“好姐姐，我再不敢了。”凤姐唬贾宝玉，和低调处理焦大都是为了尽量不让事态扩散。所以我们看凤姐在这件事上糊涂，真是大智若愚。她已经从多方面考量了这件事情可能造成的影响，所以才装糊涂。在外人看来，凤姐是糊里糊涂地处理了这件事情，但事实上她的心里比谁都清醒。

## 第二个过人之处：该糊涂的时候要清醒

在红楼梦第四回里王熙凤为了尽快扭转宁国府管理的混乱状态，早起亲自点名，狠抓新纪律的贯彻执行。

某天开会王熙凤按名查点各项人数都已到齐，只有负责迎送亲友客人的一人未到，按说这个负责“出差”的员工迟到也算情有可原。而且贾府中员工甚多，王熙凤“糊涂”一些，这个问题也就算不上什么大问题。但是王熙凤却清醒得很，她对那人说：“本来要饶你，只是我头一次宽了，下次人就难管，不如现开发的好。”当即扣了那人当月的工资。

一个大家族的CEO能在如此小事上斤斤计较，这让许多抱着浑水摸鱼态度的员工不寒而栗。从那以后贾府上下对凤姐都言听计从，再不敢有半点懈怠。



像这样在该糊涂的时候绝不糊涂，是王熙凤管理的另一个重要特性。她深知细节管理的重要性，管理者要想营造一种令行禁止的管理氛围就必须从细节入手。很多时候在一件小事上的清醒会给员工留下极深刻的印象，严格惩罚会起到杀一儆百的作用。

事实证明，王熙凤的举动达到了她想要的目的，从那以后贾府中的员工们才真正体会到这位琏二奶奶的厉害。从此众人不敢偷闲，兢兢业业地做事，这就是凤姐在该糊涂时清醒的效果。

凤姐的糊涂还表现在处理家族内部的事务上。

尤二姐是凤姐的情敌，也就是他的老公另结新欢的侧室，这在封建社会其实也没什么。但是对于凤姐的个人生活来说却是一个大大的危机，因为这很有可能会影响到她在家族中的地位。而凤姐在一开始似乎没有发觉这一点，非但没有采取措施，还将那位新欢接到了荣国府中，这种引狼入室的糊涂表现让众人大惑不解。

但是接下来，凤姐却借着自己在贾府中的地位狠狠地整治了那位已经在她掌控之中的新欢，这位可怜的竞争者被她三下五除二便收拾了。至此众人才明白凤姐的“糊涂”原来是有预谋的，对于情势的把握，她一直清醒得很。

凤姐游离于清醒与糊涂之间，以清醒作为“糊涂”的基石，以“糊涂”掩饰清醒的锋芒，这对于管理荣国府这样一个大家族是极有好处。大智若愚是一种境界，而在凤姐的身上我们看到她将这种境界运用到管理中更是难得。

凤姐就像战国末期的秦国大将王翦一样，在奉命出征之前向秦王请求赐给良田华屋。秦王问：“将军出征之前为什么要考虑这些东西呢？”王翦答：“我只希望能够帮大王开疆掠土，但是战场无情，万一我战死沙场，子孙无所依靠。所以想请大王多赏赐我一些田地，作为子孙后代的家业。”王翦到了潼关，又派使者回去请求良田，秦王爽快地应允。

贪财恋物是愚人的行径，王翦的手下心腹也劝告王翦说：“将军身处高瞻远瞩，为什么在金银上却这么贪恋？”王翦支开左右，对心腹说：“我并非贪婪之人，只不过是秦王对于手握重兵的将军十分警惕，所以我多请求赏赐田产。名为子孙计，实为安秦王心，这样他就不会怀疑





我造反了。”我们看，凤姐与王翦将军的愚真是有异曲同工之妙。而凤姐以女流之身不自作聪明并善于隐其锋芒，更是体现了一个合格管理者应有的素质，值得后人借鉴。

☞ 管理心经：

## 企业家应该练就大智若愚的本事



大智若愚即表面上看上去好像愚笨，实则大智在其内心。

智慧可以分为内智和外智两种，外智者，工于计巧，惯于矫饰。常好张扬，事事计较。精神干练，吃不得半点亏；内智者，外为糊涂之状。不善斤斤计较，事事算大不算小。达观、大度且不拘小节，内智是其能做到大智若愚的前提。外智能掩内愚者小智也，外愚而内智者大智也。管理需要内智型的人才，惯于矫饰、常好张扬且事事计较的人成不了一个合格的管理者，只有能伸能屈并善于以退为进的人才能胜任管理岗位。正因如此，我们通常意义上的所谓聪明人不可能做好管理工作，因为他们往往自负并墨守成规。真正的管理者需要一点点木讷，基于智慧的木讷就是人们常说的聪明人的愚蠢。

我们时常会见到这样一些管理者，他们在管理的时候与下属斗智斗勇并极尽智谋之能事，但是却往往不能起到良好的效果。而有些管理者在有时候事必躬亲，有时却无为而治，放任自流。这样的糊涂表现非但没有给他们带来不好的后果，反而使其管理渐臻佳境。他们其实是大智若愚型的管理者，知道自己什么时候该紧和什么时候该松。张弛有度，进退自如，这样的管理者怎么会不成功呢？



## 5. 凤姐思维：

### 跟着我干的有饭吃， 不跟着我干的没饭吃

在荣国府这个超大型家族企业中，大多数员工都是家族体制的附庸物。很多员工都不好好干活，因为即便干不好活也有薪水拿，也有假可休。可以说，这样的好日子在荣国府的发展境况还好之时是可以维持的。可是等到荣国府的发展陷入了困境之时，荣国府的员工要继续这样下去，那么迟早会成为失业大军中的一员。

在王熙凤踏进荣国府的大门的那一刻起就惊奇地发现荣国府里的员工都是一帮好吃懒做之徒，表面上看起来繁华强盛的荣国府竟然只是一个有着全国性影响力的“皮包公司”。一般来说，这样的企业迟早要倒闭。最明智的做法是“良禽择秀木而栖”，趁着这个公司还没有破产，赶紧领完工资走人。然而王熙凤嫁到荣国府，她的命运就维系在荣国府这条大船上了。王熙凤感觉此时的荣国府就是展示自己的最佳舞台——只要能让荣国府重新焕发生机，那么她就是荣国府有史以来最伟大的员工。

在成功地将老公贾琏变成傀儡之后，王熙凤已经成为了荣国府实际上的CEO并开始对荣国府进行改革。她下定决心要让荣国府的员工重新振作起来，因为再好的策略也需要有良好执行力的员工执行。但是荣国府的员工们之所以没有良好的执行力，最重要的问题就是太过于依赖荣国府的“铁饭碗”制度。所以要提高荣国府员工的执行力，就必须打破他们手中的“铁饭碗”。

王熙凤认为打破荣国府员工手中的“铁饭碗”的最好办法就是进行体制改革。但是荣国府的体制已经沿袭了上百年，并不是说改就能够改的。可是王熙凤却认为这根本就不是一件难事，因为她知道谁掌握了发





放粮食的权力，谁就是发放粮食规则的制定者，所以已经成为了荣国府CEO的王熙凤立刻制定出了打破荣国府的“铁饭碗”制度的以下两个方法。

## ☞ 第一个方法：为服从企业管理制度、积极努力工作的员工提高薪酬待遇，只有竞争才能引起变革。

荣国府的大多数员工并不想整日好吃懒做坐等企业破产，只是由于企业管理制度的不完善导致员工身上养成了巨大的惰性，干多干少一个样。由于这种情况的长期存在，所以导致荣国府出现了恶性循环。业绩越来越差，工资发得越来越少。员工们越来越懒，结果使得荣国府陷入了发展的困境。但是从这个情况中可以看出荣国府的大多数员工本质上并非懒人，即他们的好吃懒做是因为企业体制上的漏洞带来的不良风气所致。

在找到根源性问题之后，王熙凤立刻想出了解决之策。即施行新的薪酬制度，每个部门和每一条生产线上都制定业绩考核制度。如果有员工达不到业绩考核标准，那么差多少就扣除相应的工资，而差额在50%以上停发当月全部薪水；如果有员工达到业绩考核标准，那么按照工作标准发放全部薪水。若超出的业绩额在50%以上，则发放两个月薪水；如果员工的年度业绩考核达不到标准，那么差多少就扣除相应的工资。而差额在50%以上，则停发当年全部年终奖并扣除最后一个月工资；如果员工达到年度业绩考核标准，那么按照工作标准发放全部年终奖。若超出的业绩额在50%以上，则多发放三个月薪水。

王熙凤制定的新的薪酬制度在颁布之初，因为众人长期以来已习惯了少干活多拿薪水的惯例，所以突然将薪水和业务量挂钩，实行多劳多得的制度自然会引起大多数人的不满而遭到了一致的抵制。但是王熙凤知道这些人不会撑得太久，因为从来没有想到过有一天手中的“铁饭碗”会变成“泥饭碗”，所以他们根本就没有多少存款，撑不了几个月就得努力干活了。结果是这些端惯了“铁饭碗”的人都是脾气特别大，但胆子特别小。没有一个人敢站出来和王熙凤叫板，而是一个劲地消极抵抗。最终是撑了一段时间之后开始陆陆续续地回来上班，而且干得比以前卖力



多了，毕竟不努力就没饭吃嘛。

## 第二个方法：不服从企业管理制度，依旧想混日子的员工坚决裁退，努力工作才有饭吃。

在王熙凤颁布新的薪酬制度之后依然有一小撮顽固分子决心与其对抗到底，而这些人大多都是荣国府的老资格。并仗着资格老就绕过王熙凤直接找董事长贾母，美其名曰为“高端访谈”。但是这些人做梦都没有想到的是此时的董事长贾母已非彼时的董事长贾母，她已经是一位很少过问荣国府的具体事务的老人，所以这些顽固分子告状的结果就可想而知了。当董事长贾母不再为其撑腰的时候，他们注定成为王熙凤砧板上的鱼肉。是用菜刀砍呢，还是用剔骨刀去斫，这一切都是王熙凤说了算。

荣国府最有管理智慧的王熙凤自然不会让这一帮老资格给自己造成恶劣的影响，相反他们还是王熙凤用来为自己提升仁政形象的代言人。她将这些不愿意干活的老资格全部辞退，但是本着“仁慈”的执政理念，为了让这些人生活不至于出现问题，但凡被辞退回家的人员每个月都可以领到荣国府最低工资的十分之一作为“苦劳费”，以保障其最低生活标准。王熙凤还是很“仁慈”的，念你们为荣国府辛苦这么多年的分上，我还会每月发钱给你们。她的这一做法使得荣国府那些没被辞退的员工都感受到其“恩泽”，更让他们觉得不努力工作的人被辞退了还能领点“劳苦费”，那么这些辛苦干活干到退休的人，CEO肯定会给他们不菲的退休金，所以干劲倍增。

## 管理心经：

### 引导员工走向正轨是企业管理者的必备技能

从王熙凤让荣国府的员工们摒弃散漫的工作作风，引导员工走向正轨，从而逐渐让荣国府摆脱发展困境的过程中可以看出引导员工走向正轨是企业管理者的必备技能。换句话说，做不好员工的思





想工作，不能让员工发挥出最大的潜力的企业管理者就是不合格的企业管理者。在现代管理学中企业管理者引导企业走向正轨要注意两个方面，第一个方面是企业管理者要自己先迈入正轨；第二个方面是要建立完善的企业制度。

对于任何一个企业来说，企业管理者是企业的领军人物。他们的一举一动都展现着企业文化的核心思想，是企业中每一个员工学习的榜样。所以企业管理者要想引导员工走向正轨就必须做员工们的楷模，以自己的实际行动引导员工走向正轨，从而为企业下一步的发展打下良好的基础。并且要建立完善的企业制度。因为企业管理制度是引导员工迈入正轨的最有效方式，它所提供的约束力与强制性比企业管理者亲身示范更为有效。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学



…………第七章…………

## 自我修养： 职场生存的软实力

贾府CEO王熙凤不但是荣国府实际的掌权者，更是荣国府最有修养的人。之所以在荣国府CEO的宝座上一坐十几年，最根本的原因就是她不论在哪个方面都能够压得住阵脚。换句话说，之所以能够坐稳荣国府CEO的宝座，最大的原因就是她不论是硬实力的管理手段，还是软实力的自我修养，就算不能做到最好，起码也能够做到数一数二，所以综合实力最高的王熙凤自然坐稳了荣国府CEO的宝座。高贵不失随和，理性中含着人情，这就是王熙凤的形象。可以说这个形象成为荣国府的标签，成为荣国府最有价值的商标，更成为推进荣国府快速发展的一股动力。



## 1. 王熙凤的衣着最得体： 竞争中一定一定要注意自己的外表



作为荣国府这样一个享誉全中国的超大型家族企业的CEO，王熙凤从上台的那一天起就生活在了镁光灯之下，一举一动都是新闻媒体上的热点新闻。所以王熙凤代表荣国府的形象，自然而然就成为荣国府的形象代言人。

成为荣国府的形象代言人的王熙凤深知穿衣打扮的重要性，换句话说，哪天她的脸上多了条皱纹都会引发网民的探讨，比如会出现一些“王熙凤深陷某某门愁得一夜苍老十岁”和“荣国府陷入某某危机CEO面现愁容”等一些会为荣国府的形象带来负面影响的消息。所以王熙凤在成为荣国府的CEO的第一分钟起就严格要求自己，只要在公众场合出现，就必须以最得体的衣着和最饱满的精神状态出现在公众的视野里。

总体而言，王熙凤的衣着打扮主要注重以下三个方面。

### ☞ 第一个方面：穿衣打扮要体现出荣国府的企业文化。

荣国府作为一个全国性的超一流企业，从创始之日起就建立了自己特有的企业文化。再经过近百年的发展之后，已经成为全球优秀企业文化的杰出代表之一。荣国府企业的核心思想就是“以人为本”的发展理念，在管理上讲究人性化管理，在产品生产上讲求对每一个人负责的生产理念。所以一直以来荣国府都是普天之下最受尊重，也最受消费者认可的企业。

作为荣国府有史以来最聪明的CEO的王熙凤，自然知道荣国府的企业文化就是其基业长青的奠基石，所以其穿衣打扮非常注重体现出荣国府“以人为本”的企业文化理念。比如在董事长贾母的生日宴会上，社会各界名流齐集荣国府的大观园。王熙凤一出场就让在座的社会各界名流



眼睛一亮，她一身洗练的时尚套裙设计简约并无过多缀饰。充分体现出了荣国府注意节俭的优良企业品质，并从节俭的这一细节表明了荣国府的管理者珍惜员工们的每一份劳动成果所带来的收益。不让员工们辛苦挣来的钱浪费在不该花钱的地方，简约的风格更是突出了荣国府的企业品位。王熙凤的这一身衣着打扮立刻使自己成为荣国府“以人为本”的企业文化的展示窗口。

可以说在衣着穿戴上注重体现出荣国府“以人为本”的企业文化不但让王熙凤的形象得到了提升，更让荣国府的企业文化得到了更为广泛的传播，真可谓是一举两得。

## 第二个方面：穿衣打扮要能够展现出荣国府的企业风采。

当荣国府在董事长贾母掌管的后期陷入停滞不前的困境之时，是王熙凤的及时出现将荣国府从濒临破产的边缘拉了回来，而她使荣国府重新回到一流企业的行业中的重要方法就是重展企业风采。

一直以来，荣国府作为全中国最著名的家族企业，其企业风采一直是无数企业竞相学习和效仿的对象。只不过在董事长贾母掌权的后期荣国府管理上由于不到位，导致其一向引以为荣的企业风采逐渐开始黯淡。等到王熙凤上台之时荣国府已经没有了往日的风采，昔日荣国府那气势磅礴和引领时代风骚的企业风采已经成为了昨日黄花。为了重展荣国府的风采，王熙凤决定先从自己做起。每一次出现在公众场合的时候，她的衣着打扮总是洗练简约。更重要的是透露出一股舍我其谁的优秀管理者气魄，展现出一种充满朝气和激情的个人风采，而这种个人风采也是荣国府风采的缩影。

正是王熙凤这一种充满干练的管理者风采的衣着打扮让整个荣国府的员工们看到了希望，看到了那个曾经气势磅礴和引领时代风骚的荣国府的风采。整个荣国府的员工们在她的带动下开始努力工作，并注意个人形象。再次使荣国府恢复了往日的风采，重振雄风再次踏入了大中华帝国一流企业的行列。





### ☞ 第三个方面：穿衣打扮要体现出自己高人一筹的独特品味。

荣国府作为一家拥有独特企业文化与企业风采的全国一流企业，其高层管理者的衣着打扮一定要体现出“独特”两个字；另外，如果荣国府的高层管理者的穿衣打扮能够体现出高人一筹的独特品味，就更会让荣国府在与其他竞争对手的较量中显得更有实力并更有企业内涵。所以王熙凤要求自己穿衣打扮要体现出高人一筹的独特品味，比如在荣国府举办的欢迎新员工林黛玉的欢迎会上，当无数的新闻媒体对着整个欢迎会狂拍之际，刚刚忙完手上的事儿匆匆赶到现场的王熙凤的一出场就成为镁光灯下的主角——“彩绣辉煌，恍若神妃仙子。头上戴着金丝八宝攒珠髻，绾着朝阳五凤挂珠钗，项上戴着赤金盘螭缨络圈。身上穿着缕金百蝶穿花大红云缎窄袄，外罩五彩刻丝石青银鼠褂，下着翡翠撒花洋绉裙。一双丹凤三角眼，两弯柳叶掉梢眉。身量苗条，体格风骚。粉面含春威不露，丹唇未启笑先闻”。可以说，王熙凤的这一身打扮立刻令众人人为之倾倒“恍若神妃仙子”的打扮让大家惊为天人。其衣着华丽而不俗气，精致而不显轻薄。既体现出了自己高贵典雅的一面，又体现出了荣国府的雄厚实力。所以说王熙凤不但让穿衣打扮成为一种艺术，而且成为一个体现企业文化的舞台，而她就是舞台上的主角。正因为如此，荣国府才在王熙凤成为CEO之后再次焕发出了强大的竞争力。



### ☞ 管理心经：

#### 企业管理者举手投足间都在增加企业的竞争力

从王熙凤注重个人外在形象来看，企业管理者的个人形象影响企业竞争力。在这个竞争激烈的社会中许多企业管理者忙于各种各样的活动，使其每天在匆忙中忘记了打理自己的个人形象。最为悲哀的是很多企业管理者往往将个人形象当做最末流的技术细节，只是在与客户见面之前匆匆地披上一件皱巴巴的西服。结果从一开始就给客户留下了不好的印象，而这个坏印象往往为生意的失败埋下了祸根。所以企业管理者打造好个人形象就成为一项极为重要的工



作，因为它能够为企业的发展带来无形竞争力。

一般而言，企业管理者打造个人形象要注意两个方面，一是衣着不必华丽，但必须整洁。如果太过华丽，往往会给别人留下华而不实的感觉，所以企业管理者只需要穿着得体并整洁即可。因为整洁带给人的是一种认真的精神，体现出自己有着高度的负责精神。而这样的人也往往是良好的商业合作伙伴，因而使得企业的竞争力随着个人的印象分的增加而提升；二是穿衣打扮一定要体现出自己的个性，能够给别人留下深刻的第一印象。对于任何一个人来说，深刻的第一印象都是至关重要的。

## 2. 王熙凤的说话艺术： 说话如下棋，需掂量轻重

在荣国府这个超大型家族企业中，任何一个不会说话的人都不会出人头地。换句话说，在这个充满着钩心斗角的荣国府中谁不会见人说人话和见鬼说鬼话，谁就注定会成为被排挤的对象。而作为荣国府CEO的王熙凤，毫无疑问就是荣国府中最会说话的人，见到不同人说不同的话是其坐稳荣国府CEO宝座的重要手段之一。

其实在王熙凤刚刚踏进荣国府的大门之时，身为CEO贾琏秘书的她并不是一个见人说人话和见鬼说鬼话的人。应该说，当时的王熙凤应该说还是一个有理想和有正义感的年轻人。她认为凭借自己的努力就一定会实现自己的梦想，会成为荣国府最优秀的员工，并得到领导的赏识从而一步步高升。可是王熙凤看到的事实却是自己成为荣国府中最优秀的员工，但是却不是荣国府中最受领导赏识的员工。在荣国府这样一个裙带关系交织成网的家族企业中，谁最会说话谁就是最受领导器重的人。





王熙凤很快就变成了一个有理想，但却世故圆滑的人。用荣国府的方式得到自己想要的一切就得见人说人话和见鬼说鬼话，在不同的人面前说不同的话。

毋庸置疑，王熙凤的确是荣国府有史以来最聪明的CEO。她说话很有讲究，总是针对不同人的特点讲出很有针对性的话。总体而言，王熙凤在说话的艺术上表现为以下两个方面。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

### ☞ 第一个方面：不只说好话，更要说有用的好话。

王熙凤明白，如果在别人面前只会一味地说好话并不一定能讨好别人。因为在很多时候好话说得过多就会让别人以为自己只会溜须拍马，而溜须拍马之人往往是整个社会最为歧视的对象。虽然整个荣国府可谓是溜须拍马成风，但是王熙凤绝对不会过度地吹捧别人，过度地吹捧别人就意味着对自己的否定。所以她对自己的要求就是不只说好话，更要说有用的好话。

可以说王熙凤的这一招是非常高明的，她在大多数情况下是既把别人拍马屁拍到爽，更凸显出自己的价值。比如王熙凤在见到林黛玉时，立刻当着董事长贾母的面说道：“天下竟有这样标致的人物，我今儿算见了！况且这通身的气派，不像老祖宗的外孙女儿，竟是个嫡亲的孙女儿，怨不得老祖宗天天口头心头一时也不忘。只可怜我妹妹这样命苦，怎么姑妈偏偏就去世了！”王熙凤赞美林黛玉的这几句话充分地显露出了她的说话艺术——不只说好话，更要说有用的好话。在充分夸奖林黛玉有气质美的同时，她更不忘抬高自己。像林黛玉这样的美女以前竟然没有看见过，就这么一句就将自己的品味高的优点凸显了出来。更是拍得董事长贾母和林黛玉都非常爽，不知不觉间就喝了王熙凤的“迷魂汤”，即王熙凤真是个厚道的人，而且是荣国府里最有眼光的人。

从上面的例子中可以看出，王熙凤这一招真是非常高明。知道青春女孩子正是爱美之心旺盛的年纪，就夸其漂亮；知道董事长贾母年逾古稀，正是喜欢孙儿辈的年纪，转而夸外孙女林黛玉生得惹人怜爱，将见人说人话和见鬼说鬼话的言语艺术发挥到了极致。

## 第二个方面：真话假话都是有用的筹码。

王熙凤深知讨好别人和拉拢关系的关键是不能得罪人，而很多人在说好话拉拢关系的过程中往往因为夸夸其词导致假话连篇，最后的结果反倒得罪了被讨好对象。在王熙凤的讨好方式中重要的一个智慧就是我可以不说真话，但是绝对不说假话。

可以说，王熙凤的这一个充满个人特点的说话艺术方式是其成功拉拢关系的重要因素。比如她和董事长贾母坐在炕上打麻将，鸳鸯偷偷地用手画了一个圆圈之后，王熙凤立刻会意了并装作若无其事的样子说道：“我这张牌在姨妈手里。”然后故意打出了一张二饼，结果董事长贾母立刻和牌了。眼见着贾母赢了，王熙凤又故意喊道：“我出错牌了！”此时被胜利冲昏头脑的董事长贾母一听王熙凤这么说，心里更得意了。谁知此时，王熙凤又要拿回那张二饼，结果董事长贾母乐呵呵地说道：“你还真敢拿回去，疯丫头？”王熙凤一听董事长贾母的话，立刻接着说道：“都不知道老太太赢了我多少钱去了！”结果此时，丫环儿过来给王熙凤送钱，王熙凤直接说道：“就搁老太太那里吧，她箱子里的钱早在招手呐，早晚还不是被老太太赚了去。”

从王熙凤在打麻将时候说的这几句话中可以看出她自始至终都没说一句假话，可是几乎每一句话也都算不上是真话。就是这种假亦真时真亦假的话，不但哄得董事长贾母非常开心，还给董事长贾母留下了一个王熙凤是个爱说真话的好同志的印象。可以说王熙凤的这种说话艺术绝对是大师级，正是这种高明的说话艺术不但使其成为荣国府最优秀的员工，更使其受到了领导的赏识。

## 管理心经：

### 最讲究说话艺术的人往往最容易成为职场上的主角

从王熙凤以独特的说话艺术使自己成为荣国府的主角，受到董事长贾母的器重的过程中可以得出这样一个结论，即最讲究说话艺术的人往往最容易成为职场上的主角。在当前这个竞争异常激烈的





社会中管理者如何说话会对其职场前景产生重要的影响，所以说话艺术便成为每一个职场人必须掌握的技能。在现代礼仪学中一个人锻炼出高超的说话艺术的方法有以下两个。

第一个方法：说话是一门艺术，说得巧才有用。说话不是一门简单的艺术，要求非常高。很多人将口若悬河看做是掌握说话艺术的表现，因而往往是满嘴废话。既没有能够说出子丑寅卯来，还体现出了自己的无知。所以不论是谁说话都必须耍巧，即在合适的人群和合适的场合说合适的话。

第二个方法：说话是一门艺术，说得好才管用。在说话说得巧的前提下，更要知道说好话才是说话艺术的奠基石。所以任何一个人在讲究说话艺术的时候，一定要多说好话，即多说倾听对象愿意听的有价值的话。



### 3. 王熙凤的笑容： 千变万化

一直以来，王熙凤既是荣国府这个超大型家族企业中最伟大的CEO，也是荣国府有史以来争议最大的CEO，这种争议主要集中在她的笑容上。

笑容一直以来都是人类表达内心活动的一个形象符号，高兴时开怀大笑，尴尬之时哭笑不得，悲伤难过之时苦笑。而在荣国府中能够用笑容来管理员工的管理者无疑就是因为“多种多样的微笑”而备受争议的王熙凤，她的笑正如后人所总结的那样多种多样——奸笑、嘲笑、微笑、冷笑、傻笑、大笑、皮笑肉不笑、羞赧的笑……可以说，深通管理之道的王熙凤已经让笑容变成了一种管理武器，让整个荣国府在自己的笑容里良好地运转。





总的来说，王熙凤的笑容所具有的最大特点就是荣国府的所有员工在其笑容中都没了火气，对其指挥服服帖帖。换句话说，王熙凤的笑容化解了员工们对于荣国府的抱怨与不满，让整个荣国府的工作环境中充满欢快的愉悦的因子。当然王熙凤作为一个穿衣打扮上透露着个人智慧的管理者，其笑容中更蕴含着“凤姐式智慧”。

### 笑容里蕴含的第一个“凤姐式智慧”：王熙凤对最高管理者董事长贾母的笑，既含有爱戴，又含有逢迎之意。

王熙凤知道董事长贾母是荣国府中的最高领导，不会讨好董事长贾母的人必定不会有好果子吃。所以王熙凤对董事长贾母的笑容中既有爱戴，又有逢迎。可以说王熙凤之所以如此，一个很大的原因就是她知道董事长贾母需要什么。统治了荣国府数十年的董事长贾母总以为自己是荣国府的“神”，每一个员工在看到她的時候都露出顶礼膜拜的神情来才能讨她喜欢。但是王熙凤更知道董事长贾母最需要的是爱戴，因为当她在统治后期让荣国府陷入了发展困境之时，这位自己将自己“神化”的管理者希望员工们还能像以前一样依然紧密地团结在自己的周围，同舟共济同渡难关。可是此时荣国府的员工们开始表面上尊敬董事长贾母，背后却阳奉阴违，令处在困境中的贾母很伤心。但是王熙凤不同，她知道家大业大且实力雄厚的荣国府总有一天会渡过难关的。等到荣国府再次强盛起来，董事长贾母必定又会成为荣国府的“管理之神”。而到那时那些以前见了董事长只露个浅笑的人必定没有好果子吃，所以王熙凤对荣国府最高领导董事长贾母的微笑从来都是既有爱戴，又有逢迎。

### 笑容里蕴含着的第二个“凤姐式智慧”：对待不同工作态度的员工露出不同的笑容，让笑容成为自己满意不满意的心理“晴雨表”。

毋庸置疑，王熙凤绝对是整个荣国府中最会笑的人。而能够让自已的笑成为管理员工的一种手段，可以说她不愧是荣国府中有史以来最伟大的CEO。

王熙凤之所以能够使荣国府从一个徘徊于破产边缘的企业重新迈进全中国一流企业的行列，一个重要的原因就是她非常注重员工们的态





度。其实早在王熙凤刚踏入荣国府之时，心明眼亮的她一眼就看出荣国府陷入发展困境的一个根本原因就是员工缺乏积极的工作态度。没有激情和不追求上进成为当时每一个荣国府员工身上最主要的标签，所以在王熙凤成为荣国府的CEO之后就决定先从员工的工作态度上入手。

众所周知，王熙凤的主要管理手段就是“恩威并用”，其中手段中的“恩”的一面主要体现在其笑容上。一般而言，对于工作积极的员工，王熙凤总是用最真诚的笑容去感谢他们，因为伴随着每一个真诚的笑容的是哗啦作响的银子的回报；对于工作态度明显不积极的员工，王熙凤总是用冷笑抑或皮笑肉不笑的表情去看待他们，因为每一个笑的背后都伴随着非常严厉的惩罚。可以说自从王熙凤的笑容成为表达对每一个员工工作态度满意不满意的心理“晴雨表”之后，整个荣国府除了董事长贾母之外的任何一个员工都变成了“看笑行事”的员工。只要其笑容里露出点让人感觉到不对劲的地方，任何一个看见此笑容的员工心理都会产生这样一个疑问——我出了点什么问题吗？所以王熙凤的笑容成为荣国府中的一个“无形强制力”，几乎荣国府的每一个员工都在其作用下保持高昂的工作激情和积极的工作态度。因而我们可以说王熙凤的笑容是整个荣国府最强大的约束力之一，她笑着将荣国府从衰败的泥潭中拯救了出来。



## 管理心经：

### 微笑是企业管理者最好的管理武器

从王熙凤的“微笑式管理”让荣国府渡过企业生存危机并重新焕发出强大的企业竞争力的过程中，我们可以看出微笑的确是企业管理者最有效的武器。对于当前这个竞争激烈的现代社会而言，企业在发展的过程中所面临的竞争压力开始逐渐增大，而企业员工们的工作压力也相应的增加。如果企业管理者整日表情严肃不苟言笑，还会使得员工们的工作压力增大，因为企业管理者脸上的任何一个表情都可能与企业的发展状况有关。所以企业管理者嘴角挂上一丝



微笑，尽量让自己的表情放轻松，不但会让员工保持轻松的心态，更能够让企业增强竞争力。企业管理者的“微笑式管理”主要有以下两个方面需要注意。

第一个方面：微笑要发自内心，不是强颜欢笑。对于任何一个企业管理者而言，“微笑式管理”并不是主流的管理方式，更多的是一种细节化的管理方式。而细节必须用心做好，因为刻意地做好细节往往流于形式并不会收到较好的效果。所以对于任何一个企业管理者而言，“微笑式管理”的真谛是发自内心，皮笑肉不笑的微笑往往会成为一种形式化的东西，其效果也自然大大地打了折扣。

第二个方面：想微笑之时微笑，不想微笑之时就不要微笑。企业管理者也普通人一样，微笑并不会无时无刻挂在脸上。所以要想让“微笑式管理”收到不错的效果，那么在想微笑之时微笑，在不想微笑之时不要微笑。这样才能让员工们感受到企业管理者的真诚，而不是故作。

#### 4. 王熙凤的礼物： 拿什么送给你，我的同事

荣国府不但是一个享誉全中国的知名企业，更是一个大熔炉。之所以这么说，是因为在荣国府派系林立且充满各种奸恶阴谋的企业环境中只有八面玲珑处世精明的人才能出人头地。毫无疑问，王熙凤就是荣国府这个大熔炉中锻造出的极品——“嘴甜心苦，两面三刀。上头一脸笑，脚下使绊子。明是一盆火，暗是一把刀”。

其实在王熙凤刚刚进入荣国府这座大熔炉之时和所有参加工作的青年人一样充满了朝气，工作有激情。总以为凭借着自己的努力与才华就能够成为职场中的红人，上被领导器重，下受同事尊重。然而随着时间



的推移，她逐渐发现要想在荣国府干出一番事业来，单纯的小青年付出一辈子梦想与汗水的结局只能是刘姥姥那种临时工的下场。即拿着最低的工资干着最累的活，蜗居在离上班几十里以外的地方，领导基本上将其功劳都当做了苦劳。所以年轻的王熙凤一改刚参加工作之时的单纯模样，开始逐渐变得圆滑世故，八面玲珑。为人处世处处透露着精明与狡诈，就是这样一个不再单纯却世故圆滑的她成为荣国府有史以来最年轻的CEO。



在王熙凤成为荣国府有史以来最年轻的CEO的过程中有许多“凤姐式智慧”在其争权夺利的斗争中发挥了重要作用。她是荣国府中最会送礼最会拉关系的人。总的来说，王熙凤这一“凤姐式智慧”有以下两个诀窍。

### ☞ 第一个诀窍：送礼要送到别人心坎上，要不然再好的礼物也是白搭。

对于荣国府有史以来最年轻的CEO王熙凤而言，送礼可是一门大学问。因为她深知要想在荣国府CEO的位子上坐数十年，就必须会送礼会拉拢关系，要不然在这个权力争夺十分激烈的荣国府里在CEO的位子上坐数十年是痴人说梦。所以她送出的礼物总是能够送到别人的心坎上，达到了一般人无法到达的送礼境界。

我们会发现，王熙凤的这一送礼秘籍更多地体现出一种权谋智慧。比如，荣国府的临时工刘姥姥原本也是一个中产之家。生活虽说够不上很奢华吧，也不至于为了几吊钱而去荣国府做临时工。但是由于受一连串灾祸的影响，中产阶级的刘姥姥不但开始需要靠政府救济金过日子，更多的时候是家里稍微遇上需要花钱的事儿就不得不四处打秋风。可以说，日子过得相当的窘迫。但是刘姥姥不论再怎么破落，人家曾经也算得上是“阔人”，而且和董事长贾母有不错的私交。所以王熙凤在拉拢关系的时候很惦记刘姥姥，在刘姥姥第一次来荣国府打秋风的时候出手就给了她二十两银子外加一吊铜钱，这相当于刘姥姥家两年的开支。按照一般的道理，刘姥姥虽然是个临时工，但是也有客人的身份，而荣国府一般给客人的礼物大多是一些奢侈品。所以王熙凤应该给刘姥姥的不是银子，而是奢侈品。可是她偏偏没按照惯例来，而是直接给了刘姥姥一



笔钱。因为她知道处在贫困潦倒之中的刘姥姥需要的不是奢侈品，而是钱。连吃饭都困难了，还哪里有心思赏花赏月摆弄奢侈品呢，最好还是给几袋子面粉钱来得实惠。可以说王熙凤的礼物直接送到了刘姥姥的心坎上，而刘姥姥自然觉得她这个新上任的CEO很会处世。跟这样的聪明人交上朋友是一种福气，何乐而不为呢？

## 第二个诀窍：礼物贵重与否不是最重要的，最重要的是送对方面子。

自古以来，人们在社会交际应酬中都免不了送礼。同样是送礼，效果却往往大不同。比如说某领导过生日，一个下属送了一万块钱，一个下属送了一块功德匾。结果是后者得到了领导的器重，开始步步高升。因为功德匾说明了领导是个好领导，送一万块钱只能说明交情深或送的不是礼物是目的。这背后的原因非常简单，即礼物贵重与否不是最重要的，最重要的是送对方面子。

可以说王熙凤是最会送礼物的人了，因为她送的礼物往往最能给送礼对象想要的面子。话说回来，礼物的贵贱一方面体现出感情是否深厚；另一方面就是面子给得足不足。大多数人送贵重礼物的心理都是出于面子心理，礼物越贵重说明给对方的面子越足；礼物便宜点就说明只是照顾了一下对方的面子而已。事实证明这种面子心理是非常错误的，因为真正给足对方面子的并不完全是礼物本身的价格，更多的是看能不能送到点上，所以明白面子心理的王熙凤送出的礼物大多数都能送在点上。比如董事长贾母过生日的时候整个荣国府的员工都会精心准备礼物送给这位最高领导，王熙凤也和众人一样随一份礼物送上。可是在和众人随完这一份礼物之后，她还会再送给董事长贾母一份特别的礼物——热闹。王熙凤知道不缺钱花的董事长贾母根本不在乎礼物的贵贱，更注重的是面子，而生日的隆重热闹与否关系其面子。因而王熙凤在董事长贾母的生日给足了面子，生日排场上动用公款极尽奢华。当王熙凤给足了以后，董事长贾母自然也会给足王熙凤面子，即在不同的场合夸奖她。一个劲地为其撑腰，从而使其在荣国府CEO的宝座上坐得安安稳稳。





管理心经：

## 送礼是一门大学问



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

从王熙凤的送礼方式中可以看出送礼不仅仅是一种拉拢关系的手段，更是一门独特的学问。在当前这个送礼蔚然成风，不送礼就办不成事儿的年代，谁能够像王熙凤一样送礼，谁就能够成为这个时代的主角。在现代礼仪学中送礼一般要注意以下两个要点。

第一个要点：送礼不能给别人送去负担。送礼的目的是让别人感到高兴，从而达成自己的目的或拉拢关系或有求于人。如果送礼时不加思考，只是从礼品贵贱的角度考虑，那么往往在送出礼物的同时也送出了负担和不高兴。比如说某个领导虽然一直很好酒，但是在某一段日子却开始戒酒，而在这段日子里有人送去的酒不论多么有档次也不会引起其好感；相反还可能引起对方的不满。既没有讨好人也没有达成自己的目的，真是搬起石头砸自己的脚。所以说送礼之时一定要先做好侦查工作，千万别让自己手中的礼物变成负担。

第二个要点：再好的朋友送礼也不能太过随意。很多人在给好朋友送礼的时候都会精挑细选，唯恐不能体现出自己对好朋友之间那份珍贵友谊的重视。也有一些人在向好朋友送礼时却总是随便买一份东西奉上，因为在他们看来大家的关系如此之“铁”，还需要计较礼物吗？其实这个想法是非常错误的，因为自己的想法并不代表别人的想法。自己认为不重要的往往在别人眼里却是非常重要的。所以在送礼之时一定要注意再好的朋友也不能太过随意，只有这样才能保持住关系或达成送礼的目的。

…………第八章…………

## 贾府博弈： 打赢这场必须要赢的 “战争”

荣国府作为一个家族式企业，其内部的竞争一直遵循自己的原则。作为一名外来户的王熙凤知道在荣国府内CEO的争夺不亚于一场战争，若想赢得这场战争的胜利，没有一定的实力和手段只能是痴人说梦。

作为一名优秀的女性管理者，王熙凤自身的管理能力和各方面实力都十分突出。她有常人无法比拟的口才、过人的洞察力，以及非凡的智慧和手腕，这些都是她在竞争荣国府CEO中实力的体现。虽然王熙凤拥有这些管理上的过人之处，但她也清楚地知道自己在竞争中没有绝对的优势。尤其是在荣国府这样的家族式企业中优势往往取决于人脉和势力。所以王熙凤下大力气打通荣国府的人脉，用各种手段加强自身的势力，因为她一定要打赢这场必须要赢的“战争”。



## 1. 荣国府中

### 没有比王熙凤更懂博弈法则的人



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

读过红楼梦的人一定知道在偌大的荣国府中贾家一家老小不是有野心没能力，就是有能力却胸无大志，使得“少说也有一万个心眼子”的王熙凤能够轻易地坐上荣国府CEO的位置。

野心是成大事者的动力，只有渴望成功的人才会成功。可以说王熙凤在初到贾府时就已经瞄准了CEO的位置，她知道如果抱着甘于人后的心态在贾府混日子，那么等待她的将会是悲惨的命运。这是王熙凤不能接受的，所以她选择了做贾府的CEO，正是这种敢想敢做的博弈精神才使其最终如愿以偿地坐上了贾府CEO的位置。王熙凤用行动告诉我们心有多大，舞台就有多大。

心中的舞台已经成型，那么王熙凤就要马上开始行动。在开始竞争荣国府CEO的位置前如何打造出一个优秀管理者的形象，成为她关心的首要问题。王熙凤知道好的形象会成为自己在荣国府内博弈的最好砝码，可以说能否当上荣国府CEO与其所塑造的形象有很大关系。所以进入荣国府后王熙凤努力把自己塑造成一个优秀管理者的形象，帮助自己的丈夫贾琏将荣国府内大大小小的事物打理得井井有条。并且得到贾母和许多贾家人的认可，这样就为接管荣国府的管理大权铺平了道路。

为了将荣国府的管理大权拿到手，王熙凤更是将博弈法则发挥得淋漓尽致。此时她知道要想将荣国府这一摊家业管理好必须找到一个撬动所有人的支点，这个支点就是贾母。要知道作为外来者的王熙凤，在荣国府中本应该没有发言权的。而且她知道在贾府这个集团内，就算自己一个人忙死累死，也不可能指挥得动所有人。所以王熙凤紧紧地与贾母站在一起，巧妙地借用贾母的权威办自己的事情，正所谓借风驶船。这便是王熙凤的高明之处，也体现出她的博弈法则之一——方向比速度更



重要。

既然找准了方向，那么如何沟通上下级使得管理能够顺利执行成为王熙凤面临的又一大难题，这时她的博弈法则又发挥了作用。所谓话说不清，理不摆不明。深知沟通重要性的王熙凤凭借其“刀子嘴”在荣国府内呼风唤雨。王熙凤的出众口才在荣国府内可是出了名的，只要她一张口总能说到别人心里去，每句话都讲得得体而动听。久而久之就使其在贾家人面前形成了号召力和感染力，管理起来也就轻松得多了。而王熙凤那机智又不失幽默的言语也是她能够深得贾母信任和喜爱的另一要素，因为她知道作为荣国府的一名CEO，其权势都是贾母给的。如何赢得上级的宠信关系到自己的管理职权能否得到有效实施，所以巧妙的沟通能力便成为王熙凤能够在荣国府成功拿下管理大权的又一大法则。

手中有令箭，王熙凤就能开始施展她的管理才华。面对荣国府内全体员工光靠董事长贾母撑腰是不行的，关键还要靠“威”。用她自己的话来说，作为一个女性管理者，要想让自己的管理得以实施，没点手段和狠招谁会买账？想想荣国府内偌大的家业，林林总总的千八百人。其中的关系更是错综复杂，管理的难度可想而知。这些对于精明的王熙凤来说，早就心中有数。每当遇到十分棘手的问题，她都用尽各种手段，从敲山震虎到杀一儆百，充分地展现了其泼辣的一面。王熙凤的一系列立威行动很有成效，荣国府内上上下下都因其严厉手段而顾忌重重。这使得王熙凤在荣国府的管理更加顺利，而“威”也成了其管理荣国府的又一个博弈法则。

其实王熙凤在管理荣国府时不单念“威”字诀，而是恩威并施。她深知一味地威吓只能使荣国府在短时间内比较容易管理，而要想长久地打理好荣国府并调动荣国府上下的积极性，还要有适当的利益相伴随才行。所以王熙凤将这种宽严相济的手段运用到对荣国府的管理中，使得荣国府被打理得井井有条。在她看来胡萝卜加大棒的政策行之有效，也符合我们古人所推崇的中庸之道。

王熙凤不仅将博弈法则运用到管理荣国府中，还用其约束自身的行为和处事方式。一方面在管理者的素质上，王熙凤在管理荣国府时做事从不拖沓。每每都是一步到位，而且不绕圈子直奔主题。因为她知道在





王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

荣国府这个关系错综复杂的圈子里只有找好方向并一步到位才能做成事情，而太顾及其他方面反而会使自己受累，事情还不能办好。王熙凤的深谙博弈法还表现在知人善用，以及懂得拉拢人才方面。在她看来，如果偌大的一个荣国府只有自己一个人来管理，岂不是会累死。所以王熙凤一发现人才，便果断地将其拉拢过来；另一方面，王熙凤也用博弈法则时时约束自己的管理道德。人来求我必应他，这是她在管理荣国府时一直遵守的。对于那些真正有困难的人，她乐于相助。也换来了赞誉，这在精明的王熙凤看来是非常划算的。王熙凤在担任荣国府CEO期间，为荣国府内的许多人提供过合适的工作。她认为给人银两不如给人差事，而且她给了这些人工作的机会，他们也会更加卖力地做事。最重要的是利用博弈法则，王熙凤能够控制好自己的情绪，保持理性，以大局为重。在红楼梦中经常出现这样的镜头，王熙凤无论做什么事总是面带笑容。而且在处理日常事务时主张顺势和随缘，反对蛮干。

正是依靠着博弈法则，王熙凤才能够抓住荣国府内天时、地利及人和这三大要素，牢牢把握住荣国府CEO的地位。在天时上，王熙凤能够找到事物发展的规律，并按照这个规律来办事。既不延误时机，也不抢先出头。所以在荣国府中她总能在最关键的时候出现并行使其管理手段，使得管理效果大大提升；在地利上，由于王熙凤是荣国府的“空降兵”，本身在家族内并无根基，这就成为她管理荣国府遭遇的最大屏障。但聪慧的王熙凤采用因地制宜的办法，巧妙地利用荣国府内部一切可以利用的关系。没有最好的方法，只有最适合的方法，这是王熙凤一贯的信念；在人和上，王熙凤对人际关系的把握十分到位，在荣国府的上层中人与人的关系十分复杂。而她能从中抽丝剥茧，将盘枝错节的关系网捋顺。因人制宜，达到少得罪人多成全人的境界是其在荣国府坐稳CEO交椅的首要因素。对于那些荣国府内的下层人员，王熙凤能够做到赏罚分明且宽严有度，充分地调动人们的积极性。依靠着天时、地利及人和这三样法宝，王熙凤在荣国府的威望随着业绩的提升越来越高。

王熙凤凭借博弈法则成为荣国府管理的一把手，而那些心有不甘的贾家人只能坐看其手揽大权而无可奈何。因为在长期的安逸生活中他们已经忘记了博弈法则的威力，因而失去了对荣国府的管理权，这也就表

明了在荣国府中没有人比王熙凤更懂得博弈法则。

☞ 管理心经：

## 博弈法则是管理的线路图

王熙凤的管理才能是无可否认的，她能够将偌大的荣国府管理得有条不紊已经说明了其实力。而对于当今的大型企业来说，也会像荣国府一样难免会出现各式各样的问题，而如何管理好每一个员工就成为管理者所面临的最大难题。

这时王熙凤带着对博弈法则的独特诠释来到了我们面前，她告诉我们做一个合格的领导可不是一件容易的事情。当你坐上这个位置后每天都在与各方面博弈，而你是否懂得博弈法则就决定了是否能成为成功的管理者。作为一名懂得博弈法则的管理者，首先要有博弈的精神，敢于向更高难度的管理发出挑战。这样你才能不安于现状，超水平地发挥出自己的才干；同时如何与上下级相互沟通也是管理者需要下工夫的，毕竟作为一名管理者离不开高层的支持、中层的协助与基层的理解。如何把握住这三者的关系，成为管理者必须面对的课题。对于管理者来说，来自高层的信任和支持是至关重要的前提。如果你的顶头上司并不信任你，那你还不如一走了之为妙；来自管理者同级的帮助也会使你的管理工作轻松很多，很多时候在大型的集团里单独从一个部门的管理下手是十分困难的。就算没有其他部门的协作也不要搞到别人不但不配合，反而处处阻挠的境地，与同级之间的关系不和谐会导致事倍功半；对于下属的人员，除了要做到赏罚分明，提高员工的积极性外，还要在员工中树立威信。也要多关心他们平时在工作生活中遇到的难处，这样一个内部团结的团队才能拥有更高的工作效率。

懂得博弈法则的管理者深知博弈不单对外界有效，对自身的发展也是一种助力，只有不满足于现状并经常提高自身能力的管理者才能适应来自各方面的压力。对自身素质的博弈也是优秀管理者的



必修课，一个成功的管理者需要的素质包括出色的行动力、优秀的口才、团队组织能力、严格的作风、对大局的判断力、过人的工作耐力、高尚的道德品质和人格魅力、宽大的心胸、远见的目光，以及慧眼识珠的眼力。试问，如果一名管理者不能经常提高自身的各方面素质，那么他将如何在快速发展的企业中管理好自己的手下并带领他们创造价值呢？

博弈法则对于一位管理者是十分重要的，管理者只有在不断地与外界和自身相博弈中才能扫平管理上的障碍，打通良好的人脉。并且增强自身的实力，让竞争者望而却步。这样无论是对企业也好，还是管理者自身也好都是发展过程中的一种挑战。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

## 2. 在大观园的主战场： 向众人展示自己的实力

人们经常讲，只有在竞争中才能凸显一个人的实力。在荣国府中这场争夺管理大权的战争早已在无声无息间打响，但胜利者是拥有绝对实力的人，在大观园这个主战场上实力的强弱将决定每个人物的命运。

其实在这场战争刚开始胜负就已经揭晓，贾府的少爷少奶奶们不是胸无大志，就是只会钩心斗角，却没有真才实学。就连贾琏这种草包都想竞争荣国府CEO的位置，可见这些参加角逐的人的素质之差。而王熙凤虽然是外来户，但却胜在有能力、有手腕，并且为人处世的方式更是深得贾母的喜爱，所以其胜出是必然趋势。

首先是比拼执行力，执行力是一个管理者的首要能力，看的是管理者的手段和方式是否可行并且是否能够将管理实施到位。论起执行力来王熙凤可是当仁不让，每每有什么事情总是冲在最前面，哪里都少不了她的影子。王熙凤最常说的话就是“我又来晚了”，可见其闲不住的性



格。而且她不但喜欢找事做，还能够把事情做好，这就不得不让人佩服。比如宁国府要为秦可卿办葬礼，苦于没有人来主持大局。这时王熙凤主动请缨，将此事揽到手中。并通过细心的观察找到宁国府内的管理缺陷大力改革，将秦可卿的丧事办理得井井有条，赢得了荣国府高层的一致肯定。而相比于王熙凤，那些荣国府的少爷少奶奶们整天只知道游山玩水。贾琏更是连自己家的收支情况都搞不清楚，更别说管理偌大的一个荣国府了，差距可谓巨大。

其次是比拼口才，口才表现在管理者的说服力上。一个管理者能够把话讲清，并且深入到别人的内心，让人心服口服才是其口才的真正体现。在口才上荣国府众人心甘情愿地甘拜下风，因为王熙凤的一副巧嘴让荣国府的众人深深地体会到同是做人，差距怎么就那么大呢？王熙凤为人处世八面玲珑，一张嘴便必然说到点上，动听话更是句句说到人心。贾母在一次携众人出游时回忆起小时候掉落水中，将头上磕出个窝儿来，至今还在。众人你看我，我看你不知如何对答。而王熙凤一马当先，将贾母头上的窝儿比喻为老寿星的标志。引得贾母开怀大笑，由此看出王熙凤的口才非同一般。所以上至贾母，下至荣国府的下人无一不为其巧嘴所折服。贾母享受王熙凤的称赞，众人佩服她的口才，就连下人们也被王熙凤的体贴话儿说得感激涕零。这一轮的比拼又是毫无悬念，凤姐胜出。

接下来比拼眼力，眼力指的是管理者的洞察能力，一个管理者要能够察觉微小的信息并做出准确的判断。拥有一双丹凤眼的王熙凤，其眼力更是别人无法比拟的。只要经过王熙凤那双凤眼扫过一遍，众人的想法和心情便完完全全地呈现在她的脑海里。贾母虽然高深莫测，其心理活动还是在王熙凤的一双丹凤眼下暴露无遗。她每每都能抓住贾母的喜好，将其哄得开开心心，这是因为贾母神情的变化都逃脱不了王熙凤的察觉。而其他人的小心思就更瞒不过王熙凤的双眼，什么小阴谋和小聪明统统都被化解于无形。反过来还要被王熙凤算计，到最后落下个偷鸡不成蚀把米的下场。那些下人就更不用说了，王熙凤双眼一扫便知道什么人偷过懒，什么人心里瞒着事。要想不被惩罚，只好乖乖交代并保证今后不犯。而王熙凤的慧眼除了洞察人心外，还能辨识千里马。经过她





的观察发现贾探春和薛宝钗都是难得的人才，虽然对这俩人的野心有所忌惮，但还是将她们提拔上来成为自己的二把手，帮助自己处理事务。王熙凤的眼力和用人的魄力又一次战胜了众人，这一轮的比拼照样是完胜。

还有一项比拼，那就是耐力，也就是恒心。无论做什么事，能够坚持下去就已经成功了一半。而王熙凤无论为人，还是处世都十分有恒心。在平日的管理中王熙凤一直严格执行规章制度，无论是对下人还是自己都从不松懈。哪怕生病了，她也带病上阵，亲自指挥荣国府的大小事物。在对待贾母等荣国府高层上，王熙凤一直小心翼翼，如履薄冰。比如邀请府内众人一起吃蟹，她本人却始终在贾母等人身旁站着，帮贾母剥去蟹壳，直到众人吃好她才开始享用。正是这种恒心打动了贾母，赢得了极高的评价。

最后一拼是决策能力，判断管理者是庸才还是人才最关键的便是决策能力。王熙凤在治理宁国府中针对府内管理混乱、人员混杂不清及分工不明确等问题，制定出针对这些弊端的管理措施并用严厉的措施处罚了几个不听话的下人后宁国府的运作得以重回正轨。“有一万个心眼子”的王熙凤算计起人来可从不手软，想从她的眼皮子底下钻空子的人都得不到什么好果子吃。正是这份心机才使其能够一路过关斩将，在关系错综复杂的荣国府内占据一席之地。王熙凤的心机并不是“小聪明”，而是能谋善断的决策能力。虽然她是一介女流之辈，但其运筹帷幄的能力和决断的魄力使很多荣国府的男性都甘拜下风。而且王熙凤很有自知之明，遇事随机应变，从不做没把握的事。

王熙凤做事勤恳表现在雷厉风行，从不拖沓的态度上。比如荣国府的人经常能够看到她工作到很晚。有一次所有人都结束工作各自都回家了，王熙凤却还在荣国府内工作。王夫人这时看到她还在，便过来问话。王熙凤告诉王夫人自己的工作还没理出头绪来，要解决问题后再回家。这让王夫人大为叹服，王熙凤果真是一个勤奋出色的管理者。到次日的卯正二刻，也就是早上6点多钟，王熙凤又早早来到府内。亲自查点名册和文书，随后对人员进行分配，按照昨晚的规划分工。什么人负责哪处，做什么活，用什么工具都被她安排得十分有序。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学



王熙凤做事不但勤恳，而且效率非常高。她能同时处理宁国府和荣国府两府的事情，还不曾出错。在管理宁国府时她不但要处理好相关事情，还要同时管理荣国府。为此经常茶饭不思，坐卧不宁，到哪里就有人跟到哪里。王熙凤如此忙碌，正是因为其好胜心很强，唯恐落于人后，当然她的工作业绩也赢得了所有人的肯定。

所以综合这些特点，如果王熙凤不能当上荣国府的CEO，似乎也说不过去。无论是管理才能，还是为人处世，她都比那些荣国府的少爷少奶奶强得多，更不用说做事勤勤恳恳的态度和任劳任怨的精神了。也正是这场比拼，让人们更加明显地看到众人与王熙凤在管理上的巨大差距，而她也当之无愧地担当起了荣国府的CEO重任。

## 管理心经： 管理者的位置属于胜任的管理者

王熙凤依靠着自己能力赢得了在荣国府一展拳脚的机会，这些都要归功于其优秀的行动能力、出众的口才、敏锐的观察力，以及坚持不懈的恒心、果断的决策和勤恳的工作态度上。这些都是一个优秀管理者所应当具备的条件，王熙凤都具备了，所以她才能够在荣国府中脱颖而出。

如今的企业管理者也时常面临着来自各方面的挑战，越是身处高位，底下盯着的人就越多。如果不能做出成绩，就很容易被别人拉下马来。如果想要竞争管理者位置，那么更应该注重自己的能力，以便在竞争中把握机会。要想成为一名合格的管理者，需要哪些条件呢？

首先，行动力决定成败。行动力在企业中具有十分重要的作用，“三分战略，七分行动”便是说明行动力对于管理者的重要性。那么如何加强管理者的行动能力呢？首先要知道管理者的行动力并不是靠上层领导者树立起来的，而是依靠自己一步步稳扎稳打地打拼出来的。一个管理者一定要做到肯多干，肯实干。遇到要事亲力





亲为，才能在竞争中走在前列。

其次，公共关系影响事业的发展。一个管理者的工作内容就是和企业的上下级之间沟通，从而制定出符合公司发展的规定。而其中最关键的便是如何与人交流，如果一个管理者不能与公司的高层或员工之间进行良好的沟通，无法与领导保持一致，也无法驾驭员工，那么其位置就难保了。而要想成功获得领导的信任和员工的支持，没有一定的口才和观察力是不行的。如果一个管理者说话没有分寸或者无法洞悉别人的心态，那么很难获得别人的好感。就算管理能力再强，也没有发挥的地方。所以作为一个管理者，是否拥有出色的口才和眼力会影响其在公司的发展。

最后，性格决定命运。一个管理者是否有不怕苦不怕累的恒心和毅力，有做事一丝不苟的品行和精神是决定其成败的关键。要想能够做成事，有再苦再难都要上的决心和坚持不懈的恒心才能最终获得成功。管理者的能力也不是一天就能体现出来的，要靠长期不懈的努力才能实现。



### 3. 贾瑞的悲惨结局：

#### 荒唐的办公室恋情是自作孽

竞争是激烈和残酷的，而一旦成功又会极大地改变一个人的命运。所以虽然竞争很残酷，但依然有许多人奋不顾身地投入到其中。有一些人并没有参与到其中，因为他们知道凭自己的能力根本无法取得成功。但他们又十分不甘心，把期望寄托在动歪脑筋上，妄图用一些歪门邪道达成目的。在荣国府CEO的竞争王熙凤也遇见过这样的人，那就是贾瑞。

贾瑞是荣国府义学塾贾代儒的长孙，经常替贾代儒掌管荣国府的私





塾。但他经常借管理职权在私塾内公报私仇并勒索弟子，是个图便宜、没品行的人。虽然他十分贪图享受，但因为其自幼丧父丧母，靠贾代儒抚养长大。而贾代儒又不给他钱去享乐，他也没有本事自谋生路，所以这让贾瑞一直十分烦恼。就是这样一个人在参加贾敬寿宴时，看到了具有领导气质，并且“粉面含春威不露”的王熙凤。贾瑞不但看上了王熙凤的美貌和气质，更看上了其今后的仕途。如果在荣国府这个金山银山中王熙凤能够掌握大权，那么将来的收益一定十分可观。如果他能够攀上王熙凤，那么将来自己肯定能够跟着沾到不少光，再也不用看贾代儒的脸色生活了。

可以说贾瑞完全被眼前的美色和利益冲昏了头脑，也完全忘记了王熙凤的火暴性格和狠辣的手段，更忘记了王熙凤是其隔房嫂子。他屡次向王熙凤示爱，而王熙凤却早就看出了他的心思，并且每每都能从容地应对。

首先王熙凤采用了脱逃的办法，希望能够打消贾瑞的非分之想。一次王熙凤在园中闲逛，贾瑞忽然从假山后面蹦出，死皮赖脸地拦在她的身前。王熙凤知道他来者不善，还要多多提防，所以并没有恼怒。为了摆脱贾瑞的纠缠，反而笑着告诉他自己现在还要去见各位夫人。如果有要事，下次再谈。但贾瑞哪肯放过这次机会，非要王熙凤答应晚上接待他。为了尽快摆脱困境，王熙凤只好同意，这才得以脱身。

明白脱逃对付贾瑞这样的人似乎没有效果，王熙凤又采用了略施惩罚的手段。到了晚上贾瑞如约来到王熙凤府上，王熙凤无奈地接待了他。贾瑞的屡屡纠缠让王熙凤十分恼火，但又不能和他撕破脸皮。那样不但对自己的名声不好，还会引起贾瑞的怀恨。所以为了彻底使其死心，王熙凤想出一条惩罚他的妙计。既让贾瑞死心，又避免其报复。王熙凤告诉贾瑞这里人多眼杂，约他到西堂见面，贾瑞一听便高兴地去了。之后王熙凤见贾瑞进入西堂，便将西堂的大门锁上，冻了贾瑞一个晚上，以让他清醒清醒。

然而王熙凤的计谋并没有起到实际效果，被关进西堂冻了一个晚上的贾瑞依然没有死心，还是死缠烂打地缠着她。面对这样的情景，王熙凤终于动了真怒，决定用计谋抓住其弱点，以此来威胁他。随后王熙凤





先是对贾瑞十分温柔，进一步刺激他，然后再用激将法问他敢不敢再出来见面。结果贾瑞又一次中招，答应王熙凤晚上在一间无人的小屋见面。这一次王熙凤自己没有出手，而是找来自己的两个侄子贾蓉和贾蔷。让他俩代表自己和贾瑞摊派，并警告贾瑞王熙凤要将此事上告给贾母。如果不想让贾母知道，就写一张欠条。如果贾瑞再次纠缠王熙凤，那么他们就这张欠条去找贾代儒，让他知道贾瑞在外边赌钱。贾瑞深怕贾母知道此事，所以乖乖地写了欠条。而又怕贾代儒知道自己赌博，所以从此再也没有纠缠过王熙凤，至此王熙凤成功地化解了这次办公室恋情带来的危机。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

可以说王熙凤为对付执迷不悟的贾瑞采用了温柔的陷阱和连环计这两个策略，所谓温柔的陷阱就是王熙凤利用其深藏不露的心机和过人的手段先施展自己的魅力。让对手放松警惕，以达到稳定和麻痹的作用。然后再精心准备，等待时机成熟，便神兵天降。可以说王熙凤在管理荣国府时经常利用这一手段打击那些对自己心怀不轨的人，以达到保护自己的目的。王熙凤的温柔陷阱十分诱人，而一旦触碰到便会在不知不觉中落入其中。

连环计是王熙凤为了给予对手惩罚使出的非常手段，一旦有人触犯其利益，她便使出连环计，对方中招后往往会深陷其中。随着阴谋一环一环地紧扣，给予对方沉重的打击，直至付出足够让王熙凤满意的代价才会从连环计中脱出。连环计最考验人的便是是否能够预见事情的发展方向，在对贾瑞的过程中王熙凤每一步都已经算好并埋下了伏笔。只等贾瑞跳入其中，之后便完全按照她预先安排好的方向发展。没有一步出错，可见其心机有多么深。

王熙凤之所以会用这些手段对付贾瑞，是因为她知道自己作为一个女性管理者，更应该保护自己的尊严不被侵犯。她用一个管理者的心机和手段惩罚了贾瑞，对于那些对自己抱有不良企图的人是一个严重的警告。即要想在荣国府占有一席之地，只有靠自己的才能和实力，而不能靠歪门邪道。

## 管理心经：

### 职场恋爱对工作的负面影响

大多数现代人用在办公室的时间比做其他事情所用的时间要多出很多，所以就造成了许多单身男女同处在一间办公室中日久生情。这一方面显示出如今现代人的工作压力变大，无暇进行其他活动。只得把目标锁定在身边，以图就近原则降低恋爱成本；另一方面也说明了现代人恋爱本领退化，并且眼界变得狭窄。

虽然办公室恋爱的情况时有发生，但它依然是各大公司的一条警戒线，没有哪个公司会希望内部经常发生办公室恋爱。而大多数办公室恋爱的结果也都不太理想，这是为什么呢？

这是因为办公室恋情具有先天的不足。假如一个人因为求爱而遭到拒绝，那么俩人每天都在办公室内相见，避免不了尴尬。就算成功，那么两个人的恋情即会影响到公司，也会被公司所影响。比如两个人在办公室谈恋爱，那么一定会影响办公的效率，这是公司不愿意看到的。如果办公室里的其他人发现身边总是有人在相互谈恋爱，也一定会影响到工作情绪。所以无论公司也好，其他人也好都不愿意看到办公室恋爱。而在办公室谈恋爱的两个人也很容易受到外界的影响，使两个人关系的发展受到阻碍。

而且在办公室谈恋爱还会被同事调侃，会让人觉得很累；同时办公室恋情也不利于公司的内部竞争。如果两个人既是竞争对手，又是恋人，那将会是十分尴尬的局面。而嫉妒心也将会是办公室恋情的一个危险信号，在工作中不可避免地会与别人来往，往往嫉妒心会破坏了这些规则。还有如果一旦两人的关系破裂，那么也将会成为影响工作的不稳定因素。所以办公室恋情被看做是最危险的恋情，有很多公司做出了禁止在办公室谈恋爱的规定。

在办公室恋爱中最危险的就属上司和员工的恋情，这种恋爱经常会导致办公室内部的种种猜疑。比如上司与员工约会便会说成是以权谋私，员工追求上司便会被看成是别有所图。无论哪一种情况



发生，都会使办公室的气氛变得十分微妙，这对哪一方都是一种不好的影响。

#### 4. 口蜜腹剑： 战争玩的就是心跳



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

参与到荣国府CEO竞争的王熙凤，作为一个外来户，因为缺少一定的根基，而在竞争中处于十分不利的位置。为了尽量减少这些不利因素的影响，王熙凤只得利用自己过人的口才在众多竞争者中用语言恭维麻痹对方。背地里将各个竞争者的弱点研究得十分透彻，最终将这些竞争者一一拉下马来。

因为王熙凤知道，在这场为争夺荣国府CEO的较量中只有失败者和成功者两种。一旦成功，所获得的利益将是巨大的，而那些失败者则没有人会给予同情。所以为了成功，她不惜使出口蜜腹剑的手段。

在《红楼梦》中有这样一段描写，王熙凤嘴甜心苦，两面三刀。上头一脸笑，脚下使绊子。明是一盆火，暗是一把刀。从中可以看出王熙凤口蜜腹剑的手段多么厉害，那么她究竟怎样将口蜜腹剑的手段用在荣国府CEO的竞争中的呢？

王熙凤将口蜜腹剑这一手段使用得最完美的便是在面临情敌尤二姐时，当时她在竞争中已经凸显优势。而以邢夫人为首的几个人十分不甘心看到她在荣国府做大，想要在与王熙凤的竞争中掌握主动权。所以经贾珍、贾蓉和尤氏的介绍，邢夫人打算让贾琏迎娶尤二姐以取代王熙凤的地位。

当王熙凤发觉此事后，感到情况对自己十分不妙。所以她对贾母等人进行了一次试探，看看她们看待此事的态度。王熙凤假借贾琏要毒害自己为由，向贾母告状。结果贾母等人对此并不放在心上，而是叫他们



不要闹得太过火。

此事之后王熙凤清醒地认识到自己目前处境已经十分危险，首先贾母并不袒护自己一方，而是在此事中保持中立的态度，所以她没有后援；其次，王熙凤的丈夫贾琏当时在荣国府还有一定的地位。他迎娶尤二姐也算合情合理，没有人为此说什么，所以大环境也对王熙凤十分不利；最后这桩婚事是由邢夫人、尤氏和贾珍等人一起撮合的，可以说对方势力非常强大。而王熙凤仅凭自己一人之力无法撼动对方，所以她开始考虑用其他方法来破坏这桩婚事，以打击这个对自己最有威胁的竞争对手。她终究不是寻常人，一夜功夫竟然想出了对付这帮与自己作对的人的妙计。就是用口蜜腹剑的手段一步步将对方的势力分化，然后逐个打击。

首先，王熙凤为了分化对手先将尤二姐调离她的地盘而进入自己的势力范围中，这样才能方便自己下手。为了将尤二姐引入荣国府，王熙凤假意关心尤二姐，想把她接入到荣国府，好增加对对方的了解。头脑简单的尤二姐相信了她的话，搬到了荣国府。而王熙凤并没有把她领进自己家，而是放在了自己手下那里，并吩咐手下好好“照顾”尤二姐。就这样尤二姐便被王熙凤骗到了包围圈里，从此任由其宰割。

将尤二姐控制在手里后王熙凤继续分化自己的敌对联盟，她把目光瞄上了贾蓉父子。为了对付这两人，王熙凤找来尤二姐的前未婚夫，唆使他到衙门状告尤二姐。作为尤二姐的媒人，贾蓉父子无法避免地被牵扯到官司中。为了应付官司，两人只好每日忙上忙下，再也顾不得尤二姐的事情。而此时的尤二姐在王熙凤的手里受尽欺辱，但王熙凤却每每假意来看望她。骗她说贾母对她十分不满，让她再在荣国府忍耐几天，自己再去劝一劝贾母。尤二姐虽然在荣国府内十分凄惨，却在王熙凤的劝诱下继续留在那里，而在其眼中的王熙凤也一直是一个热心肠的形象。

既然稳住了尤二姐，而贾蓉父子二人也已经无暇顾及，剩下的就只有尤氏和邢夫人了。这两个人中的尤氏虽然十分精明，也有些实力。但她只是宁国府的人，无权干涉荣国府的事情；邢夫人虽然在荣国府有些地位，但为人办事都不得要领，根本没有能力和“少说有一万个心眼子”





的王熙凤斗智斗勇。王熙凤把下一个目标放在尤氏身上，因为她知道如果她也被自己逼走，那么邢夫人就像一个没有牙齿的老虎，再也成不了大气候。所以王熙凤果断地出击，向贾母状告尤氏。说她处心积虑地找来尤二姐介绍给贾琏，就是为了破坏自己的名声。贾母一听十分生气，责令尤氏回到宁国府反省。尤氏被贾母责怪，羞得躲进宁国府不愿出门。而邢夫人由于没有尤氏的出谋划策，也没有了往日的气焰。至此王熙凤的敌对联盟正式被化解，而此时的尤二姐依然生活在水深火热之中，幻想着王熙凤能将她带离苦海。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

随后王熙凤加紧贿赂衙门，让其将尤二姐的事情闹得更大，并在荣国府中命人在下人中传播对尤二姐的名声不好的传言。贾母终于无法忍受尤二姐对荣国府带来的负面影响，令王熙凤将其带离。

可以说王熙凤这招十分狠毒，在表面上将对手尤二姐迷惑住。使其失去判断力，再将她带到自己布下的重网之中无法脱身。然后在尤二姐不在的情况下将她的后台拆散，使其失去背后的保护伞。最后王熙凤一举出击，利用舆论的手段将尤二姐赶出荣国府，使她再也不能威胁到自己的地位。

## 管理心经：

### 迷惑对手是战胜对手的前奏曲

在现代生活中职场的竞争可谓十分激烈，比起荣国府内的钩心斗角更是有过之而无不及。要想在如此残酷的竞争中脱颖而出，就必须要有迷惑对手的手段。尤其是遇到实力强大的对手，有时用一些迷惑对手的策略能够缩短彼此差距，使自己摆脱不利的局面。

要想在竞争中迷惑住对手，最主要的手段就是口蜜腹剑。所谓“口蜜”，就是指在竞争中吹捧自己的竞争对手并向其示弱，以达到使竞争对手放松警惕的目的。如此一来，自身的竞争压力减轻，可以抽出身来考虑更好的对策，还能滋生竞争对手的傲慢心理。再强大的竞争对手也会暴露出一些弱点和破绽，既然竞争对手已经产生



松懈，那么就需要用“腹剑”来削弱其实力。

“腹剑”指的便是背地里打击竞争对手的手段，意图是出其不意地从侧面击垮对手。这样做的好处便是可以使竞争对手忙于应付其他方面的问题，导致其在竞争中无暇顾及，竞争力大大降低。通过这样的手段竞争者可以进一步缩短与对手的实力差距，达到在竞争中平衡，甚至超越对手的实力。

竞争可以说是相当残酷和激烈的，而且在大多数竞争中结果是最重要的。过程往往会被人们忽略，所谓成王败寇说的就是这个道理。历史上许多人物就是依靠口蜜腹剑击败众多具有实力的竞争对手，并攀登上很高的位置，其中最有名的要数唐朝唐玄宗时期的兵部尚书李林甫。李林甫这个虽然略有些才艺，但各方面的能力并不突出，可以说对于兵部尚书这个职位并没有很强的竞争力。但这个人却很有心计，在表面上为人总是和和气气，对谁都是充满了善意。但在背后却将那些竞争对手的优缺点都分析得十分透彻。并利用一些手段妨碍这些人与自己竞争，最后坐上了兵部尚书的交椅。而那些竞争者在事后称其“口有蜜，腹有剑”，这就是“口蜜腹剑”的由来。

其实口蜜腹剑本身只不过是竞争中所用的一种手段，人们在竞争中所需要做的无非就是打击对手并展现自身的实力，而口蜜腹剑也可以看做是一种实力。在职场的竞争中有时竞争者之间并不是一直处在剑拔弩张的状态，聪明的竞争者会选择与其他竞争者搞好关系，以达到迷惑对手的目的，这和讨好上级及笼络下属等手段一样都是一种竞争实力的体现。所以真正聪明的竞争者都善于迷惑自己的对手，以争取时间和等待时机去打击对手。





## 5. 掩藏自己的真实意图： 别过早卷入权力的战争



要知道在荣国府中的人林林总总算下来没有一千，也有八百，其中有来头有脸面的更是不计其数。而这些人哪一个都想在荣国府CEO的竞争中插上一脚，以图为自己谋求利益。王熙凤心理十分清楚在如此复杂的关系网下，自己一个外来户如果过早地暴露野心，往往会引起这些人注意。因此得罪一大帮人，成为真正的众矢之的。

为了掩盖自己的真实意图，王熙凤每天都做到笑面迎人。在众人竞争荣国府CEO的那段时间里，其他人每天都保持着斗鸡眼的状态，一见面恨不得将对方置于死地。而王熙凤却对谁都是嘘寒问暖，用友善的言行掩盖自己争夺荣国府CEO位置的企图，使众人放松警惕。她也乐于看到众人争得你死我活，而自己轻轻松松实施想好的计划。

王熙凤采用了不同的策略，首先她没有将自己投入竞争中。而是先选择攻心的策略，从荣国府的董事长贾母入手采用各种手段以讨好贾母。可以说王熙凤在讨好贾母上很有一手，除了平时在闲聊时讲一些让贾母高兴的话，她还将贾母的喜好调查得清清楚楚，甚至连贾母喜欢吃口感比较松软的食物和喜欢听十分热闹的曲目这些生活细节都一清二楚。王熙凤经常依照贾母的喜好，在置办宴会时多准备一些口感松软的食物并命人表演热闹的曲目让贾母十分满意。而且在平时为贾母办事时也依照其心意来。这样既讨好了贾母，也让她看到了自己的才能，可谓一举两得。

除了在平时讨好贾母，王熙凤还不忘与荣国府内的中立人物搞好关系。在荣国府中有一些人虽然对争权夺利不感兴趣，但其一言一行却在荣国府内举足轻重。这些人就是贾母的宝贝孙子和孙女们，最典型的便是贾宝玉和林黛玉这两个人。贾宝玉不用说了，荣国府上上下下的掌上明珠。没有人会不开眼把他得罪了，就像没有人会得罪贾母一样。而林





黛玉生得聪明清秀，还懂得吟诗作画。更是深得贾母的喜爱，当然也是王熙凤讨好的目标之一。王熙凤知道要想最终争夺到荣国府CEO的位置，就需要先博得这些荣国府内红人的满意。要知道这几个人随便在贾母身边说几句话，比别人磨破嘴皮子都要管用。所以王熙凤与贾宝玉一直保持着良好的关系，并纵容贾宝玉，赢得了其欢心。而林黛玉虽然也是贾母身边的红人，但其品行直白，愤世嫉俗并经常得罪一些实力派的人物，其潇湘馆也经常受到别人的骚扰。正是王熙凤每每帮助其在其中周旋才让其获得了安宁，可以说林黛玉在感情上也更加倾向于王熙凤。

得到荣国府几大红人的肯定，王熙凤依然没有明目张胆地参与到竞争中，而是把心思又动在了那些竞争者身上。王熙凤竞争荣国府CEO位置的最大障碍便是邢夫人，邢夫人虽然是王熙凤的婆婆，但却不讨贾母等人的喜爱，所以在荣国府内没有权势。王熙凤为了争夺荣国府CEO的位置，当然不可能和邢夫人站在一起，所以经常遭到邢夫人的记恨。而邢夫人为了能够在荣国府得到话语权，将自己身边的很多人都送去竞争荣国府CEO的位置，可以说邢夫人与王熙凤是天生的竞争对手。王熙凤为了挫败邢夫人的竞争计划，一面与其保持良好关系；一面暗地里出击。她先是设计算计贾琏，使其无力竞争荣国府CEO的位置，只得乖乖听任王熙凤调遣。随后又挑拨王夫人一派与邢夫人一派交锋，彻底击垮邢夫人的计划，而她自己却渔翁得利。

王熙凤在这次行动中隐藏自己的实力和意图，暗中将邢夫人这个最大的竞争对手击垮。她先是假意迎合贾琏，并利用贾琏的关系网方便自己行事，邢夫人知道此事后派出了王熙凤的情敌尤二姐。尤二姐由于本身就具有很多优势，使得王熙凤在荣国府CEO的竞争中一时间处于劣势，而表面上王熙凤又拿尤二姐丝毫没有办法。所以王熙凤在明面上做出一副迎合的姿态，暗地里借用王夫人的势力与之周旋。还利用府中的下人处处排挤尤二姐，使其陷入到不利的局面。然后自己再顺势出击，赢得了竞争的胜利。

可以说，王熙凤在此次荣国府CEO的竞争中一直保持着低调的姿态。一方面其自身并没有优势，一旦高调介入其中，必然会被众人击垮；另一方面，王熙凤由于是外来户，所以缺少荣国府内的关系网络，





这对她的竞争也十分不利。王熙凤采用迂回战术，先搞好荣国府内的关系，以打通人脉为主。即首先极力讨好荣国府的董事长贾母，再增进与贾宝玉等人的关系，建立好自己的基础。而且低调的行事风格也利于她在暗中积聚实力，避免成为众人打击的对象。而面对那些强大的对手，王熙凤更加低调行事，表面上做出一副和善的面孔，让竞争者放松警惕。而背地里却利用一些手段，借用王夫人一派的刀杀邢夫人一派的尤二姐。待到两派的实力都消耗得差不多时，瞅准时机将荣国府CEO的桂冠纳入囊中。



## 管理心经：

### 保持低调是权力竞争中的有效策略

当今社会到处都充满了竞争，在职场中的竞争十分激烈，所以要想在竞争中取得成功没有策略是不行的。

在职场上的无情竞争中最能够保护自己，并能够给自己带来成功的策略就是保持低调。在竞争中保持低调的意义就在于能掩盖自己的真实意图、麻痹对方的神经并使自己有一个平稳的心态。

许多人都向往权力，向往高高在上并俯视众人，但往往忽略了高高在上所带来的另一种境况——高处不胜寒。如果一个人总是将自己暴露在权力竞争的第一线，那么无论能力有多强，都会对今后的发展产生不利的影响。因为每一个竞争对手都会先把对自己最有威胁的人从竞争中排除，一个喜欢显露自己实力的人将会成为众多竞争者的攻击对象。面对这样的境况，就算再有能力也抵不过众人的压力，只能黯然退场。

在职场权力的竞争中一个人需要做的就是要建立自己的根基，有了根基才能向上发展。但建立自己的根基需要低调行事，一方面，低调行事有助于建立人脉；另一方面，低调行事不容易过早地暴露自己。所以古往今来，大多数成功者在成大事之前都会低调行事，而这也是他们在竞争中打败对手获得成功的一大利器。

…………第九章…………

## **势力范围： 用好自己的人，做对 自己的事**

做事要做分内之事，王熙凤在对荣国府的管理中明确了自己的势力范围。并把持好做事原则，从不做超出自身能力和职权的事情。可以说作为一个管理者，王熙凤对自己能力和职权的把握十分精准。这不但使她能够更好地施行管理，也能保证不会被其他琐事所烦扰，可谓一举两得。比如说王熙凤在遇到超出自己职权的事时一定会向自己的领导贾母反映，从不自己妄下结论。这样一来不但让贾母十分满意，更避免承担一些不必要的责任，可谓明智之举。而且只在自己的势力范围内行驶管理权，可以使管理更加有效，因为集中使用了自身的优势。王熙凤在管理荣国府的过程中一直奉行“用好自己的人，做对自己的事”这样的准则，正是依靠着这样的行事准则，她才能够荣在荣国府中开创出一片属于自己的天地。



## 1. 凤姐的信念：

### 种好自己的一亩三分地



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

王熙凤是荣国府有史以来最懂事儿的CEO，她喜欢权力，但是从来不把手伸向自己无法控制的权力区域；她喜欢银子，但是从来不把手伸向自己经手管理的银子，以中饱私囊。

作为荣国府有史以来最懂事儿的CEO，王熙凤深知要想在荣国府CEO的宝座上呆上一辈子，就必须懂得什么人不能得罪，什么权力不能争夺，什么钱不能拿。倘若得罪了不该得罪的人，争抢自己不该拥有的权力，看见银子就往自己口袋里装，那么她不但不能够当上荣国府的CEO，更不可能成为荣国府有史以来最伟大的CEO。

总而言之，荣国府有史以来最伟大的CEO王熙凤是一个既有野心，又有自我约束力的女强人。换句话说，如果她在钩心斗角和明争暗夺的荣国府里不能够约束自己的欲望，一心只想着个人利益的最大化，不但不能让濒临破产的荣国府喘过气来，更不会让自己成为荣国府中那个呼风唤雨的人。

一般而言，让一个有着雄霸天下之野心的人收敛自己的欲望，真是太难了。可是有着雄霸整个荣国府之野心的王熙凤却做到了，她安安心心地做好自己的CEO工作，一心只为荣国府的发展着想。这根本不是真实的王熙凤，真实的王熙凤就是一个彻头彻尾的野心家，争权夺利抢名声是其每天都在做的事情。只是由于手法太过高明，所以发现她的人太少。王熙凤将自己的野心隐藏起来的方法有以下三个。

☞ 第一个方法：不跟董事长贾母正面争权，而在背后一点点地篡权。

如果说CEO王熙凤是荣国府中的女皇，那么董事长贾母就是荣国府里的太上皇。所以在整个荣国府中除了董事长贾母之外，没有人能够让



王熙凤有所忌惮。但是董事长贾母的存在无疑让其在行使权力的过程受到了一定的约束。可是她又不能拿董事长贾母怎么样，因为董事长贾母已经成为了荣国府的一种象征。只要她在董事长的位子上多呆一天，王熙凤就不敢早一天肆无忌惮地行使手中的权力，毕竟官大一级压死人啊！

可是对于王熙凤这样一个野心十足且权力欲非常强烈的女强人来说，要想让她一直在董事长贾母身边做一个老老实实的乖孩子是不可能的。所以不能让董事长贾母察觉自己是个有野心且权力欲极重的人，同时还要能够不断让自己手中的权力变大，这就成为摆在王熙凤面前的一道难题。聪明过人的王熙凤轻而易举就解决掉了这个问题，既然不能明目张胆地夺权，那就一点一点地篡权。

王熙凤篡权的方式并不像史书中的奸臣篡权那样偷偷摸摸地通过拉山头 and 杀忠臣来一点一点地夺取权力，她虽然也是在董事长贾母背后一点一点地篡夺权力，但是却不偷偷摸摸，而是高调进行。换句话说，最危险的地方往往是最安全的地方，最高调的篡权方式往往是最隐秘的篡权方式。

比如说，王熙凤在成为荣国府的CEO之后开始替董事长贾母给员工们发放工资——月钱。此时的她还只是荣国府管理层中的一个新面孔而已，只要能够将月钱按时准确地发放到媳妇、奶奶们的手中，董事长贾母就非常满意了。可是新上任的CEO王熙凤却非要拿着鸡毛当令箭，即在发放月钱的时候从新制定发放条例。王熙凤的理由非常充足，给不努力工作的员工和努力工作的员工发放同样的薪水会让荣国府的企业竞争力下降。结果是荣国府里的很多老员工都非常不满，她们直接将王熙凤告到董事长贾母那里。王熙凤不就是发放个工资嘛，她凭什么改变原来的薪酬制度？很明显，这些老员工一下子就抓住了问题的本质。只管发工资的王熙凤是没有权力擅自改变薪酬制度的，这是明显的越权行为。这些老员工们以为让董事长贾母感觉到自己的权力地位正在一点一点地受到王熙凤的蚕食，就可以引起其警觉而使其被冷落到一边去。别想让我们比以前干得更多，现在就让你这个“娃娃CEO”在一边凉快去吧！可是这些老员工们的想法虽然很对，但是王熙凤却比他们更有谋略。因为





王熙凤让她们比以前干的更多的目的并不是减少生产成本以降低企业负担，目的就是希望有人去董事长贾母那里告自己的黑状。她知道当董事长贾母看到荣国府因为新制定的薪酬制度而出现竞争力之时，定然会选择相信自己，而斥责那些不思进取的老员工。结果诚如其所料，在那帮老员工状告之后，董事长贾母将那帮告黑状的老员工们给斥责回去了。更为重要的是董事长贾母非但没有认为王熙凤在蚕食自己的权力，还认为她做得非常对。



王熙凤是最好的CEO

这样一来，王熙凤高调篡权的方法逐渐开始奏效。荣国府的很多员工不但不敢得罪王熙凤，还在巴结完董事长贾母之后马上就来巴结她。王熙凤看起来非常不热衷于权力，整天只知道在荣国府CEO的一亩三分地里傻干，背后却在董事长贾母的身边大肆其权力。结果是王熙凤最终成为比董事长贾母更有权力，并且对荣国府影响力更大的标志性人物。

## 第二个方法：不和嗜财如命的邢夫人产生利益上的冲突，而在背后大把地捞钱。

在荣国府这样一个权力和金钱争夺十分激烈的家族型企业中，任何一个人表现出强大的野心和权力欲望，那么毫无疑问就会成为人们的众矢之的。因为没有人喜欢眼睁睁地看着一个对手越来越强大，并逐渐威胁到自己的利益。所以谁能够在荣国府中将自己的野心和权力欲望隐藏好，谁就能够成为荣国府中的既得利益者。

作为荣国府的副总经理，邢夫人一直以来都掌握着荣国府的财政大权，荣国府大大小小的支出都必须经过她的手。由于董事长贾母长期以来监察不力，再加上荣国府的制度不完善，所以邢夫人在掌管荣国府的财会大权的数十年中以各种各样的手法与名目将荣国府账面上的财富转化为自己的私有财产。可以说，副总经理邢夫人就是董事长贾母身边的那一只巨大的“硕鼠”。对于CEO王熙凤而言，她也是一个喜欢金钱的人。但是要在荣国府中实现自己的利益最大化，就必须将邢夫人调离原来的位子。

可是邢夫人作为荣国府管理层中的支柱之一，并不是说调离就能调离的。再说了，可能王熙凤没有将邢夫人从原来的位子上调离，而自己



就已经早早地下台了。所以刚刚登上荣国府CEO宝座的王熙凤决定走一条既隐蔽，又安稳的“致富之路”。即与邢夫人同流合污，一起贪钱创造私利。可以说王熙凤的这一计策高明到了极致，在不和邢夫人发生正面冲突的情况下就将手插进了邢夫人的腰包。毕竟王熙凤是荣国府中仅次于董事长贾母的二号人物，邢夫人再怎么根深蒂固也得卖给她面子。再说多了一个管理层中的支柱和自己同流合污，那做起假账来可比以前方便得多。

毫无疑问，正是王熙凤的这一策略使其成为荣国府中最有钱的人之一，而且还不容易被董事长贾母发现。因为董事长贾母早就知道邢夫人是荣国府中最大的蛀虫，只是出于婆媳关系的考虑一直睁一只眼闭一只眼而已，这样王熙凤成功地让邢夫人成为自己的隐身衣。

### ☞ 第三个方法：不和王夫人争名声，背后树立自己的威名。

一直以来，慈眉善目的王夫人在荣国府里有着“活菩萨”的美称，贤惠善良是她身上最大的标签。几乎每一个人荣国府的员工都认为王夫人是荣国府中最仁慈的高级领导，在偌大的整个荣国府中就连董事长贾母的“慈名”也高不过她。

在王熙凤初入荣国府之时，就认识到不能和副董事长王夫人比拼名声，因为王夫人是一个从来不在面上计较权力与金钱的人。换句话说，当董事长贾母以铁腕手段管理荣国府时，一心想坐上董事长宝座的王夫人选择了与其相反的路线——你严我宽，你猛我柔。因为副董事长王夫人认为，只有选择走相反的路线才能够让受够了董事长贾母严苛管理的荣国府员工支持她。结果诚如她所料，荣国府的员工在表面上都服从董事长贾母，但是在内心深处却都比较爱戴副董事长王夫人。王熙凤发现要想当好自己的CEO，一定不能够和副董事长王夫人争名声。因为王夫人比她更有野心——小隐隐于野，中隐隐于市，大隐隐于朝。像王夫人这样的“大隐”自然是戴着贤惠善良的假面具隐于荣国府的管理层中，不过王夫人不是真正的“隐者”，而是隐藏在董事长贾母身边时刻准备争权夺位的人。

既然副董事长王夫人不可以得罪，并且不可以和她走同样的“慈名”





路线，那么王熙凤该如何树立自己CEO的威名呢？她的方法很简单——保持和董事长贾母一样的铁腕手段，同时吸取副董事长王夫人的管理精华，用“恩威并用”的管理手段去坐稳自己荣国府CEO的宝座。可以说正是这个一手大棒一手胡萝卜的管理方式为其树立起了威名并坐稳了荣国府CEO的宝座，也没有引起副董事长王夫人的敌视。

不论是董事长贾母，还是副董事长王夫人，抑或是副总经理邢夫人，这些置身名利场数十年的老狐狸都没能够发现隐藏在自己身边的最大野心家王熙凤，从而成就了她的CEO金刚不坏之身。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

## 管理心经：

### 职场上获利最多的人是最会隐藏自己的人

对于任何一个人来说，要想成为企业中获利最多的人就必须成为企业中最会隐藏自己的人。在这个竞争异常激烈的现代社会中每一个身处职场的人都要学会隐藏自己，隐藏自己的野心和欲望。因为只有这样才能使得同一环境中的其他人有安全感，不因为一个有野心和强烈权力欲望的人出现而导致众人都觉得自己随时会遭遇职场危机。只有这样，才能够让那些有野心和强烈权力欲望的人不会成为职场上的众矢之的，才能够在给人安全感的同时也给自己一个充满安全感的环境。一般而言，职场上隐藏自己的野心和强烈权力欲望的方法有以下两个。

第一个方法：做自己该做的事情，说自己该说的话，从不插手别人的工作或权力范围。任何一个有野心或有强烈权力欲望的人的最大通病就是不放过任何一个表现自己的机会，甚至在一些自己不该插手的事情上会发表意见，从而出现越俎代庖的情况。很明显，这样是无法让自己在职场上隐藏下来的。而且这样做的结果会被同事们认定你就是他们身边的“定时炸弹”，随时都有可能给他们带来危机，因而成为职场上最不受欢迎的对象。

第二个方法：不要为了蝇头小利而太过暴露自己，这样不但会





引起别人的反感，还会让自己成为众矢之的。有野心和权力欲望的人都是本性贪婪之人，往往会因为一点蝇头小利而显示出自己的贪婪本性。并且将自己的野心与权力欲望展现得一览无余，从而成为周围人眼中的“不安分分子”和工作环境中不受欢迎的人。

## 2. 恩威并用：

### 拉拢最有用的人建立自己的山头

自古得人心者得天下，作为荣国府的一名CEO，王熙凤也深知这个道理。在她看来若想在荣国府这个大集团内坐稳CEO的位置，就必须掌握一批忠于自己并有能力的人。即建立自己的山头，这样才能在荣国府内形成一股别人无法小视的势力。为了达到笼络人心的目的，王熙凤运用了恩威并施的手段。

对于施展“恩”的手段，王熙凤首先选择用实际的利益拉拢别人。争取人心的手段有很多种，但最有效且最直接的就是广施恩惠。一般来说，领导者能够用于笼络人心的无外乎职位和金钱这两样。相比于一大堆的空话白话，眼前的利益才是最实际的东西。未来被描述得多么美好，前途被吹嘘得多么光明都不如能摸得着的好处重要。慷慨大方的领导者周围一定会聚集一批忠实的追随者，没有人会对财富不动心，“重赏之下，必有勇夫”和“人为财死，鸟为食亡”正是说明了这个道理。用这种实际的好处，王熙凤先后拉拢到李嬷嬷和贾芸等一批人，这些人成为她在荣国府打拼的重要心腹。

除了利益的诱惑，王熙凤还利用感情投资来打动人心。人都有被别人重视和尊重的需要，而懂得察言观色的王熙凤总能在手下最需要关注的时候施以厚情。这样荣国府内的人就会对她大力拥护，因为谁都想在领导体贴及环境舒心的地方工作。相比于虚伪残暴的王夫人和愚钝贪婪





的邢夫人，王熙凤众望所归地成为荣国府内最受欢迎的领导者，其实她这套关心体贴下属的手段与三国中的刘备如出一辙。可以说刘备是三国中最能笼络人心的角色，而他最常用的手段便是对下属无微不至的关怀和体贴。比如刘备经常在下属面前哭哭啼啼，甚至玩摔孩子的把戏。但应该承认，尽管刘备在许多时候都是逢场作戏，但其感情投资仍然吸引了一大批能人异士为其效力并打下了一片江山。

当然还有另一种更加轻松的方式，既不用花费太多，也不用太费心机，那就是多行善事。这种善事一般都十分有针对性，并且不必付出太多，只要权势达到一定程度即可施展的一种空手套白狼的精妙之举。比如用权势的便利来送人情，王熙凤在担任荣国府CEO期间经常利用手中的人事大权将工作送给那些有需要的人。而她在其中并没有任何损失，又白白捞得人情。

还有一种方法也十分高明，那就是经常做出与手下同甘共苦的姿态，屈尊降贵让手下感到受宠若惊。这种方式虽简单，但所能得到的实际价值却超出想象。比如鲁国的吴起在带兵时经常与士兵同衣同食、共担劳苦，而且还亲自为士兵吸取疮里的脓。在荣国府担任CEO期间，王熙凤不惜劳苦，甚至带病还在处理事务。并且也经常放下身价与手下们一同享用府内的佳肴，这些做法使其在荣国府中笼络到不少人心。

适当地谅解属下所犯的错误也是一种善意的表达，有时对于下属犯的一些无关大局的小错，如果能够给予容忍和谅解，比平时所给的奖赏还能笼络人心。一个能对手下宽容大度的领导者，其下属的向心力也很强。举一个《红楼梦》中的反面例子王夫人，虽然她表面上吃斋念佛，一心向善。实则心地狠毒，不能容人。许多无意中冒犯过她的下属最终都被其逼迫到十分悲惨的下场，甚至丢掉了性命。所以王夫人是荣国府中最没有人缘的领导者，也决定了其后众叛亲离的悲惨下场。

正所谓“生当陨首，死当结草”，讲究情义是中国人的一大特点。而情义从哪里来？正是靠平常所施的恩惠。虽然广施恩惠于人于己都十分有利，但也要讲究所施恩惠的时机和范围。不能厚此薄彼，让一小部分人感激，而大多数人怨恨。而更重要的是恩惠也不是万能的，更不能无度地使用。一旦接受恩惠的人已经成为一种习惯，会造成一种理所应当





的心态，长期下去会使属下变得刁蛮。所以在施展恩惠的同时，不能忘记在属下中树立威严，这就是王熙凤在荣国府内恩威并用中的“威”。

林子大了什么鸟都有，偌大的荣国府总是有人抱着偷懒和叛逆的心态不努力工作。如果作为领导的王熙凤不能够施加足够的压力，他们就会为所欲为。有功则赏，有过则罚。仅依靠恩惠并不能让手下都毕恭毕敬，有时还需要用威信来震慑住众人，那么王熙凤用何种手段来塑造自己的威严呢？

别忘了王熙凤在《红楼梦》中还有一个外号——辣凤子。作为一个懂得权势的女人，王熙凤在立威上颇有手段，最常用的便是旁敲侧击和杀一儆百。王熙凤在管理荣国府时发现因为下人们经常看到她宽容下人们犯的小错，所以抱着侥幸的心理经常偷懒，许多人都不按时工作。王熙凤在一次荣国府内举办活动时立下规矩，让下人们按时报到打点事务，但第二天就有人迟到。对此她勃然大怒，下令迟到者领二十板子，并扣除当月工钱。这一下可把那些时常偷懒的人吓坏了，从此荣国府内的下人每天都准时工作，再也没有迟到偷懒的现象发生。这一次王熙凤用“威”的手段可谓非常成功，即惩罚了那些偷懒的人，也为自己成功树立了威信，那些下人也终于知道其容忍是有底线的。一旦触动那根底线，就会尝到辣凤子的威力。

但无论“恩”也好，“威”也罢，单独使用出来效果并不一定好。“恩”与“威”应该是相辅相成的，不应偏向一端；否则会产生许多不可预料的后果。而二者交替、恩威并施，才能达到最理想的目的。所以我们能够在《红楼梦》中看到，王熙凤经常适时地“辣”上下属一下，然后再给几粒糖果“甜”一下。尤其是她在拉拢人才的时候常用此手段，成效显著，并且屡试不爽。

比如王熙凤在收服贾芸时就充分地利用了恩威并施的手段，当时贾芸贫寒落魄，还在外面欠着高利贷。所以十分想在荣国府内谋得一份差事以养家糊口，这时便想起了在荣国府内的表叔贾璉。但当时的贾璉已经甘拜王熙凤下风，连为自己侄子安排工作这等事都无法做主，只得与王熙凤商量。王熙凤听到贾璉说及此事，并了解了贾芸的为人。认为贾芸是不可多得的人才，想要借此找工作的机会将他拉拢过来。第二天一





王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

见到贾芸，贾芸便将早已准备好的礼物送给王熙凤，希望能讨得王熙凤欢心。但王熙凤一想，如果自己轻易地便将工作给贾芸，反而不能使其感恩戴德。并且会认为收了礼物而看轻自己，所以王熙凤在收了贾芸的礼物后并没有谈及工作的事。当第二天贾芸又来找时，反而被王熙凤破口大骂，说贾芸想贿赂自己替他办事。一顿连枪带棒的话下来可把贾芸吓得不敢，连忙向她辩解，并恳求给自己找个差事干干。王熙凤哪能轻易答应他，就胡乱说了个日子让他先在家等着。但贾芸可等不及，借给他高利贷的人更等不及。所以为了讨要一份工作，跟王熙凤签了好几个不平等条约，最后王熙凤才勉强给他一份看护林园的工作。面对在自己面前感恩戴德的贾芸，王熙凤的心里早已乐开了花。一份顺水人情在自己的恩威并施下成功为自己招揽到了人才，这使其十分得意。

可以说正是恩威并施的手段，让王熙凤在荣国府中成功地建立起一个真正属于自己的根据地。这样她不但脱离了在荣国府内没有心腹大将的窘境，还稳固了自己的地位。

## 管理心经：

### 如何将恩威并施运用到管理中

无论什么样的企业和公司，争取所有员工的最大支持并得到大多数人的认可才是领导者建功立业的根本。得人心者得天下，这是一个无论在什么时代，什么制度下都适用的真理。而恩威并施就是指领导者在行使自己权力时既要给下属一些甜头，使其怀有感恩的心态，又要在其心中树立威信，以产生一定的压力。这是从古至今的众多领导者惯用的一种管理手段。

懂得恩威并施的重要性的领导者并不在少数，但为什么大多数人却无法达到很好的效果呢？这是因为他们在实施手段时忽略了很多其他因素，或者因为自身的素质不到位而无法掌握火候，闹出画虎不成反类犬的笑话。

首先在时机的选择上，并不是任何时候都适合运用恩威并施的



手段。我们看王熙凤每每施展手段时必然会等到时机成熟才会行动，没有机会也会创造机会。而有的领导为了显示自己的手段，经常无缘无故地施恩和立威。这样非但不能达到目的，反而让人产生误解，甚至反感。

其次是在心态上，既然要施展恩威并施的手段，就要把握好自己的心态。有些领导十分喜好许诺，但事后便忘记；有些领导在奖赏员工时表现出一副不情愿的样子。更有甚者自己制定出的严格规定，但自身并不能很好地执行。这些都是领导的心态出现问题，他们在行使权力时往往会带有强迫的性质。这样不但没有达成效果，反而会起相反的作用。所以领导要注意，如果自己无法实现的事情就不要轻易许诺，那样会让员工们非常失望；如果自己不愿意的事情就不要去做，那样会让员工十分尴尬；如果自己都无法做到的事情要求就不要提出，那样只会让员工心生反感。

还有就是恩与威之间的平衡点，在施恩与立威二者中一定要保持平衡，不可过于偏向一方。如果“恩”过多，那么便会造成员工的情性；“威”过多，则会造成员工的恐慌。这两种情况都不利于领导者获得员工的支持，所以找到“恩”与“威”，以及“宽”与“严”之间的平衡点十分重要。

领导者应该向王熙凤学习管理绝招，完美地将恩威并施运用在公司的管理中。处理好与员工下属之间的关系，以增加其积极性。

### 3. 协理凤姐：

## 没有不好的下属，只有不好的上司

当王熙凤成为荣国府有史以来最年轻的CEO时，立刻由一个小媳妇成为整个荣国府的大管家。这对于她来说算不了什么，因为对于一个天



才管理者而言，年纪并不是制约其管理地位的最根本性因素。可是王熙凤的这一超级华丽的大转身却让整个荣国府的员工们回不过神来，换句话说就是昨天我们还一起坐在池塘边上玩泥巴呢，今儿个人家就当村长了，能不能到池塘边上玩泥巴还得人家说了算。

可以说，王熙凤成为荣国府的**CEO**之后最开心的人就是董事长贾母，因为她找到了一个好助手。而最不开心的人却是王熙凤的贴身助理平儿，因为她的工作难度与强度大大增加。

成为荣国府有史以来最年轻的**CEO**之后，王熙凤并没有别人想象的那么开心；相反还变得郁郁寡欢。为什么会出现这样的情况？答案是压力。要知道王熙凤在坐上荣国府的**CEO**宝座之前，由于董事长贾母的怠政而导致荣国府的发展陷入了困境之中。可以说她接手过来的荣国府并不是一个发展良好的企业，而是一个烫手的山芋。干得好让荣国府重新焕发出强大竞争力之后，有一大半功劳是董事长贾母的；干得不好让荣国府哗啦一下子倒闭之后，有一大半责任是王熙凤的，也就是说王熙凤在荣国府**CEO**的职位上的付出与回报不成正比。可是对于她来说，付出与回报不成正比并不是自己最担心的，目前最担心的就是贴身助手平儿的工作状态。

一直以来，平儿都是王熙凤最信任的人。可是就在她成为荣国府**CEO**最需要平儿的鼎力相助之时，平儿还没有从自己原来的工作状态中转换过来。由一个私人生活助理突然成为一家全国性知名企业的**CEO**助理，中间的转变程度可以说普通人根本无法完成。所以王熙凤在自己面临巨大的工作压力时还不能去责怪平儿，因为这不是平儿的错。

那么王熙凤为什么就不能再换一个人做自己的贴身助手，为什么非要平儿不可呢？原因还是那句话，平儿是她在荣国府中最信任的员工，再换谁来她都会觉得是竞争对手派来潜伏在自己身边的卧底，随时会对自己的**CEO**宝座发起致命冲击，所以只能选择平儿。

当王熙凤已经完全进入荣国府**CEO**的角色之时，平儿还依然没有进入自己的新角色。为此王熙凤很是头疼，但是她绝对不会责怪平儿，因为企业中只有不好的上司，没有不好的下属。所以王熙凤认定自己只要找到合适的管理方法，就能够帮助平儿尽快进入角色，成为自己的得力





助手。那么王熙凤该怎么样才能找到合适的管理方法让平儿从私人生活助理的角色迅速进入全国性知名企业的CEO助理的角色呢？方法有以下两个。

### ☞ 第一个方法：角色的转变要从心理开始，心理上没有做出转变，不可能由原来的角色进入下一个角色。

对于平儿来说，以前所做的私人贴身助理直白点说就是私人保姆，整日里做些洗洗涮涮之类的日常家务工作等。让一个保姆在一觉睡醒之后就成为一个全国知名企业的CEO助理，负责一个大型企业的日常运转工作。这对于任何一个做惯保姆工作的人来说都有很大难度，这样的场景最多也只是在白日梦里出现。天上的馅饼砸中了平儿，可以说平儿是天底下最幸运的人，可是最不幸就是被馅儿饼砸中后脑袋被砸晕了。所以当王熙凤在荣国府CEO的宝座上忙得热火朝天之时，她最信任的得力助手平儿却站在一边犯晕。看着在自己身边两只眼睛发呆的平儿，她知道平儿肯定是心理上有道坎儿——我能成为荣国府CEO的贴身助理吗？

对于平儿心理上的这道坎儿，王熙凤知道迈过这道坎儿的最佳方式就是帮助她建立自己的自信心。毫无疑问，平儿心中的这道坎儿就是信心不足的体现，因而如何帮助平儿建立自己的自信心就成为王熙凤急需解决的一个问题。

王熙凤知道平儿之所以没有信心，是因为她认为自己的能力不足以承担荣国府CEO助理的职责。换句话说，平儿认为自己就是一个自信的保姆，而非一个自信的CEO助理。她只对自己处理私人家务的能力比较认可，却根本不认为自己拥有一家大型企业CEO助理的能力。王熙凤决定帮助平儿认识到荣国府的CEO助理不是天生的，只要愿意学习，她一定能够拥有做一家超大型企业CEO助理的能力。王熙凤帮助她认识到具有做荣国府CEO助理能力的过程很快。

当王熙凤成为荣国府的CEO之后，干的第一件事情就是拿着荣国府的流动资金在社会上放高利贷。没办法，生性贪婪的她在荣国府CEO的职位上做的第一件事情肯定是谋求自己的利益。但是放高利贷毕竟是一件见不得光的事情，所以知道的人只有她最信任的平儿和不得不信任的





王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

旺儿嫂子。王熙凤让平儿将钱交给旺儿嫂子，再由她拿到社会上去放贷。三个人合作得还算可以，就一直这样做下去了。可是有一天贾琏前脚进了家门，后脚旺儿嫂子就跟着进门来上缴利润。其实王熙凤放高利贷的事情连自己的老公贾琏都不知道，一来她知道贾琏爱喝酒，怕哪天喝醉酒了全给抖搂出去；再者她也不怎么信任贾琏，怕贾琏将这件不利于荣国府的事告诉董事长贾母。所以当旺儿嫂子跟着贾琏进了门之后，毫无心理准备的王熙凤吓得面如土色。而就是在这个时候，平儿却突然装出一副什么事儿都没有的样子说：“薛姨妈派香菱来找奶奶回个话儿。”结果是生性本就马马虎虎的贾琏自然没有注意到来者是旺儿嫂子，而不是香菱。

可以说平儿这次非常沉得住气的表现不但帮王熙凤隐瞒住了私放高利贷的事情，更是成功地展现了自己遇事不慌且冷静沉着的一面。更为重要的是在这件事情的发生过程中，平儿清楚地看见了自己成为一个像王熙凤一样的管理者的潜质，也充分地认识到只要努力学习就能够掌握荣国府CEO助理所需的本领。自从这件事情之后，平儿不再像以前那样不自信，而是对于任何事情的处理上都开始有了自己的看法并开始像王熙凤一样去努力地做好自己的本职工作。虽然王熙凤的一次不经意让平儿由私人生活助理的角色迅速进入了全国性知名企业的CEO助理的角色有点偶然性，但是不可否认的是她对于平儿的不放弃才造就了日后的平儿。所以说只有不好的上司，没有不好的员工。企业要想发展，管理者就要想尽一切办法去让每一个员工服从自己的管理。

## ☞ 第二个方法：不责怪不冷落，一心一意地帮助其快速完成职业角色的转变过程。

一般而言，很多的企业管理者在员工不能适应新的角色的时候都会立刻换人，理由就是能者居之。这样的现象在当今企业中发生得非常频繁，看起来也无可厚非，而且很有合理性。但是企业管理者这样做的最大的失误就是打击了一些员工的积极性，可能有些员工在进入新角色之后拿出百分之百的努力去适应，眼看就要适应之时被撤换掉了。结果不但让员工的积极性受到打击，更是延误了企业的生产效率。所以深通





管理之道的王熙凤是不会犯这样的错误的，尽管平儿还不能立刻适应荣国府CEO助理的新角色，但是她绝对不会责怪，甚至冷落平儿。因为王熙凤是一个豁达的企业管理者，她知道员工的成长空间是企业管理者提供的。换句话说，一个员工是否能够得到大幅度的提高，其主要责任在起引导作用的企业管理者身上，而不在员工身上。师傅没有领对门，徒弟学死也不会。

王熙凤在成为荣国府的CEO之后立刻着手去做的第一件事情就是栽培平儿，让平儿尽快由一个私人生活助理转变为一个超大型企业CEO的助理。结果是在王熙凤耐心，甚至手把手的教导下，平儿迅速地由一个名不见经传的私人生活助理转变成为一名合格的超大型企业CEO的助理。可以说王熙凤能够将平儿培育成自己最得力的助手，其根本的原因就是她明白在企业中没有不好的下属，只有不好的上司，上司的英明领导能够让员工释放出巨大的工作潜力。

### ☞ 管理心经：

#### 做一个好上司的前提是了解自己的下属

对于任何一个企业管理者而言，如果不了解自己的员工就想管理好企业，只能说是空想。但是不可否认的是在企业结构与发展模式如此成熟的今天依然有许多企业管理者从来不去了解自己的员工，不知道哪个员工擅长什么，更不知道哪个员工在什么方面有所欠缺。而这样的企业管理者往往都属于那些企业竞争力不强，随时濒临破产的企业。对于任何一个想把自己的企业做成拥有一流竞争力企业的企业管理者，一定要了解自己的员工。熟悉他们的所长和所短，只有这样才能成就一个伟大的企业家。一般而言，企业管理者了解自己员工的方法有以下两个。

第一个方法：任何一个企业管理者要想了解员工，就应该从关心员工的日常生活开始，因为一个人的特点在日常生活中能够被反映得清清楚楚。可以说日常生活就是摆放在一个人面前的“无形之





镜”，个人的优劣被淋漓尽致地反映在上面。企业管理者只要通过观察员工在日常生活中的表现就能够知道他们在哪方面擅长和在哪方面有所欠缺，从而为具体对象制定相应的成长模式。

第二个方法：注意员工在工作中的细节处理。不论是任何人，反映其个性特点的往往是其处理事情的细节。企业管理者只要认真留意员工在工作细节上的处理就能够准确地知晓其特点并根据其自身特点安排工作，这样才能有利于员工的成长，同时提高企业的竞争力。



#### 4. 明理凤姐：

### 在自己的势力范围内适度施展才华

自古至今，几乎任何一个有才华的人最大的缺点就是自视清高且目空一切。他们喜欢在任何地点和任何时候发表自己的看法，而从来不顾及旁人的感受，这样做的后果往往是为他们带来才名之时也带来了祸端。王熙凤作为荣国府有史以来最有才华的CEO，却从来不会不分场合且不分时间地发表一些自己的“高见”。因为她知道处在权力竞争激烈的荣国府中，毫无顾忌地发表“高见”不但不会引来周围人的称赞，在大多数情况下甚至会招来嫉恨。

在踏进荣国府的大门槛之时，权力嗅觉极度敏锐的王熙凤就发现在荣国府里最大的可悲与可怕之处就是容不下有才之人。比如人事经理贾宝玉，长得帅且才华出众。但是由于性格太过张扬，所以不论是在姑娘奶奶，还是叔叔老爷面前都敢当众提出自己的见解。在荣国府这家充满了阴谋与争斗的家族企业环境中，人事经理贾宝玉一直被别人打压，甚至就连他的父亲贾政也经常斥责其“悖逆言论”。可以说深受董事长贾母宠爱的宝二爷虽然表面上风光无限，但是实际上却并没有得到整个荣国



府的认可，风光与宠爱的背后更多的是嫉妒与仇视。所以当贾宝玉当着兄弟与老爷们的面做出那首精彩绝伦的“题词”之时，总经理贾政也只是对其中的几句表示认可。其他人非但不认可，还认为“用这些堆砌货来搪塞”。由此可见，荣国府的确是一个难容人才的“木乃伊式”家族企业。这个企业不讲究创新和培养积极的企业文化，因而只能说是一个已经停止新陈代谢的企业。

当王熙凤成为荣国府的CEO之后，她明白此时的荣国府已经处于什么样的境地，在这种容不下有才之人的企业环境中荣国府只能走向破产清算。对于满腹才华，心气极高的王熙凤来说，她不会坐视不管。即便无力改变荣国府最终破产的命运，那么能够使其在破产之前回光返照也能够体现自己的才华。换句话说，只要荣国府能够在破产前夕“绽放出那最绚烂的一刻”，就能够说明王熙凤是一个管理天才。而荣国府最终破产只能说是积重难返，并非她之过。但是王熙凤要想在荣国府CEO的位子上做出一番事业来，第一个要解决的问题就是得让荣国府容得下自己。连位子都坐不稳，还谈什么做出贡献和成绩？那么王熙凤如何才能够让自己被荣国府容得下？对于这一棘手的问题，她想出了自己的应对之策。即在自己的势力范围内施展才华，这一计策的施行主要包括以下两个步骤。

### ☞ 第一个步骤：稳住董事长贾母，将自己的势力范围扩大到她的身边。

对于王熙凤而言，自己能够一步登天，由一个刚刚过门不久的小媳妇成为荣国府的CEO最大的原因就在于董事长贾母的鼎力相助。如果没有董事长贾母在背后撑腰，王熙凤就是再有才华不熬个几十年也很难出头。

毫无疑问，董事长贾母无疑是荣国府中最有容人之量的领导。要不是她的存在，像王熙凤和贾宝玉这样的有才之士是根本不会在荣国府待下去的。所以在上台之时就摸清了董事长贾母脾性的王熙凤在成为荣国府的CEO之后，做的第一件事情就是利用董事长贾母对自己的新鲜感与高度期望迅速将其山头划归到自己的山头来。这样王熙凤的小山头立刻





就成为荣国府的最大山头，其威慑力之大是荣国府其他势力无可比拟的。再者王熙凤有董事长贾母在背后撑腰，就可以以“挟天子以令诸侯”的方式去发挥自己的才华。如果其他人有异议，不好意思，这不是我的意见，是董事长贾母的意见。可以说当王熙凤成功地将董事长贾母的势力范围与自己的势力范围合并之后尽管在自己的势力范围内施展才华，但是其他各路诸侯都不得不表面上认同她的管理，甚至称颂其管理才华。王熙凤从来都不得罪董事长贾母，并使尽全力将其“稳”在自己身边。目的就是为了扩展自己的势力范围，好让自己的才华有更大的展示舞台。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

## 第二个步骤：稳住荣国府的管理层，让自己的势力范围逐渐扩大，并将自己的才华随着自己的势力范围的扩大而慢慢体现出来。

王熙凤知道在拥有了董事长贾母这面大旗，以挟天子而令诸侯方式扩大自己的势力范围，为自己创造更大的舞台之后就需要消灭各路诸侯以稳定大局了。

荣国府的管理层中共有两拨势力，分别以总经理贾政和执行董事贾赦为首。这两路诸侯为了争权夺利，经常发生大规模的摩擦。作为兄弟的贾赦和贾政几乎见面如同路人，谁也不向谁打招呼。

可以说荣国府管理层中的两路诸侯你争我夺，为王熙凤将自己的势力范围扩大到整个荣国府的中层留下了突破口。既然你们在生死存亡之际依然打得不可开交，那就将你们一起收拾了，大家回家睡安稳觉就是了。

王熙凤知道贾赦和贾政一直以来的斗争焦点就是谁来做董事长贾母的继承人，对于此看问题一向很透彻的王熙凤就发现这两个人斗了几十年其实一直在白斗，因为董事长贾母压根就没有想将其作为自己的继承人。她看中的继承人只有一个，那就是第一红人贾宝玉。所以王熙凤要稳住这两路诸侯，让自己的势力范围逐渐拓展到整个荣国府的管理层，那么最简单而有效的方法就是让这两人死心，不再争权夺利。一心一意地做自己的助手，努力提升荣国府的企业竞争力。

于是王熙凤便以迅雷不及掩耳之势说服董事长贾母将人事经理贾宝



玉列为自己的继承人，其结果果然如其所料，当执行董事贾赦与总经理贾政知道荣国府的下一任继承人不是自己时都非常失望。这两位老谋深算的名利之徒在失望之余都立刻意识到现在必须巴结CEO王熙凤，必须紧密地团结在她的周围。贾赦认为贾宝玉是贾政的儿子，当贾宝玉成为荣国府的董事长之后自己的日子肯定不好过，而那个时候能够保住自己的人无疑是自己的儿媳妇CEO王熙凤；贾政认为，贾宝玉日后坐上了荣国府董事长的宝座之后要坐得安稳就必须得到CEO王熙凤的帮助，所以巴结王熙凤就等于巴结好了儿子的前程。

可以说王熙凤的这一招非常高明，不但让贾赦和贾政成为自己的得力干将，而且在扩张自己的势力范围之时没有引起管理层的大动荡，真是一举两得。将自己的势力范围扩大到了整个荣国府的管理层的王熙凤自然也拥有了更大的舞台，而这个舞台就是整个荣国府，从此以后她就开始在自己的势力范围内尽情地挥洒才华。

### 管理心经：

## 职场上最大的忌讳是太过显露才华

当人类社会的齿轮转动到21世纪之时，人们所面临的竞争越来越激烈。可以说每天都有人才脱颖而出，每天也都有很多人被排挤出局，然而二者只是一小部分。世界管理学大师杰克·韦尔奇曾在调查之后发现职场中脱颖而出和被排挤出的一小部分人中很多都是很有才华的人，脱颖而出是因为才华，被排挤出局也是因为才华。而最安全的那一部分人并不是没有才华，而是刻意地隐藏自己的才华，只等待着机会一出现就成为脱颖而出的那批人中的一员。从这个调查结论中可以得出这样一个认识，即职场上最大的忌讳是太过显露才华。在现代职场中任何一个人要想不太过显露才华，就必须从以下两个方面去做。

第一个方面：不要过多地做自己力所不及的事情。一个职场人老是在别人没有要求的时候替上司或比自己级别高的人做些本不该





自己做的事情，做得不多还可能引起上司等人的高兴，认为你有发展潜力。但是做得过多那么你就对别人形成了一种威胁，你如此抢着表现，莫非是想将我取而代之？

第二个方面：不要在工作中总挑别人的错。在职场中总有一些人喜欢给别人的工作挑错，一方面显示出自己的才华；另一方是通过贬低别人来抬升自己，而这种人往往是职场中最令人讨厌的人。老板觉得这样的人待在自己的企业里会影响员工之间的团结，不利于企业的稳定；同事觉得这样的人太过扎眼，有这样的人存在，自己的工作永远都是“错误百出”。由此自然得不到老板的赏识，还是让这样的人离自己越远越好，所以在这个竞争激烈的职场中这样的人的结局只能是被清理出局。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

## 5. 跟什么人走什么路：

### 方向要明确，找准自己的定位

王熙凤之所以能够在荣国府内坐稳管理者的地位，除其本身的才能外，与荣国府内处于金字塔顶端的贾母的宠爱不无关系。如果没有贾母的扶持，就算王熙凤再有管理才干，也轮不到她来管理荣国府这一大摊家业。所以王熙凤在荣国府内为人处世的第一条准则便是一切向贾母看齐，其实不只是贾母，荣国府内另一个实权人物王夫人对王熙凤的管理影响也十分巨大。虽然王夫人顽固又虚伪，但王熙凤明确自己CEO的定位，没有逾越自己的权限。并尽量顺从王夫人的意思，避免和其发生矛盾。

可以说贾母是荣国府内的实权人物，虽然她总是称自己为“老废物”，但精明的王熙凤在一开始就看出这个在家庭中辈分最高的长者才是荣国府的董事长，并且也是这一大家子的精神领袖。所以王熙凤在管理



荣国府时对自己做了定位，即一切事务都要按贾母的要求来办，办事的手段要用贾母喜欢的方式。也就是说在荣国府中只有贾母这一只领头羊，而王熙凤只需按照她选好的路线执行就可以，而王熙凤也是这么去做的。

其实细想一下，王熙凤与贾母的关系已经形成一个互补。贾母虽掌管着荣国府的统领大权，但毕竟年事已高，不再有那么多的精力照看荣国府内的大小事务。这时她就需要一个年轻、精力充沛，还要会办事，有手段并且能够按照自己的要求来行事的人，王熙凤正好出现了。作为一个有才干和能力的管理者，王熙凤唯独缺的是资历。而贾母却处处对她加以照顾，在各种场合帮她树立威信，大力提携她。比如凤姐在荣国府内施行的一些政策，贾母不但第一个出来表示支持，还经常去为她捧场并夸赞其做法。在平时贾母也经常在别人面前表示出对王熙凤的赞赏之情，而王熙凤需要做的就是按照贾母的意思把事办好，让她老人家满意。

在荣国府这样一个大家族里管理的能力还被放在其次，而应当摆在首位的就是忠心，这就使得王熙凤在荣国府这错综复杂的斗争环境中选择了向贾母一边倒的行事路线。因为她知道只有紧跟住实权派的脚步，才能保住自己的权势和地位不动摇。所以在《红楼梦》中王熙凤大部分时候都是在看贾母的眼色来行事，而在贾母面前她又总是装乖卖巧地逗其开心。

如何赢得上司的肯定和欢心也是职场上的一门学问，王熙凤知道只有将贾母捧得至高无上，步步不离其身边，自己的权力和地位才能更加牢靠。

既然选好了的方向，那么需要考虑的就是怎样将这条路走好。一方面为了讨贾母欢心，王熙凤使出浑身解数奉承贾母，而且把握说话的技巧、时机和方式都十分到位，每每让贾母感到十分惬意。这样她就向贾母表达了忠心，从而赢得了贾母的好感；另一方面，王熙凤在处理问题时察言观色，尽量做到让贾母满意。并且事事都要向贾母汇报，使其对自己感到放心。

王熙凤之所以如此是有一定的道理的，首先从贾母来看，虽然她逢





人便说自己只不过是一个能吃口子便吃口子，能乐和就乐和的老废物罢了，但其实这句话中充满了她对统治荣国府的威严和自信。

除了自身的威严外，贾母对荣国府内的每一个人都保持怀疑的态度，这大概就是上层的通病吧。比如《红楼梦》中有这样一段描写，讲述鸳鸯因为贾赦的逼迫向贾母哭诉。当时贾母勃然大怒，指责在场的每一个人都在算计自己，不分青红皂白地打击了所有人。这就说明贾母对自身所处的地位还是有一种危机感，她不会真正信任周围的人。她知道荣国府一定有许多人在期盼着自己早点死去，好掌管府内的大权。从某种程度上讲贾母的地位正是建立在一个虚假的幻象之中，由于王熙凤将这种幻象吹嘘得更加逼真，所以使其心中有了一点安宁感。

为了维护贾母的威严，王熙凤不但经常在人前吹捧贾母，在许多事情上还故意表现出自己软弱的一面。在《红楼梦》中王熙凤经常一遇事情便跑到贾母面前哭诉求助，这就让贾母感到一种莫名的满足感。并发出感叹，这么能干的王熙凤到头来还是要依靠我啊。

对于手握实权的王夫人，王熙凤从不违逆其意愿行事，尽量与其保持着良好的关系。王熙凤清楚地知道就算自己头上有贾母罩着，也并不是什么人都能随便得罪的，在荣国府地位很高的王夫人就是其中的一位。

如果说贾母是荣国府的董事长，那么王夫人就是荣国府的副总经理。她们同是王家出身，王熙凤与王夫人之间的关系还算融洽。但她知道虽然王夫人表面上一心向善，为人和蔼，其实内心极度虚伪，所以王熙凤对待王夫人一直小心翼翼。王夫人虽然在荣国府内地位崇高，但因为其能力和水平有限，而且不善言谈，所以不得贾母的喜爱。王夫人找来本家的王熙凤，希望把她培养成自己的助手，可以说王熙凤也算王夫人一手提拔上来的CEO。也就是说王夫人在一定程度上掌握着王熙凤CEO职务的任免权，那么王熙凤在对待王夫人的态度上必然十分收敛，生怕自己的官职不保。可以说王熙凤在为王夫人办事时兢兢业业，在平时也总迎合着王夫人。王夫人不善交际，王熙凤便帮她处理一些棘手的事务，赢得了其认可。

同时王夫人由于和贾母在观念上的不同，致使二人总保持着交锋的







状态。王熙凤知道，如果自己想要在荣国府中立足，无论是贾母，还是王夫人都不是自己能够得罪的人物。贾母是荣国府的董事长，属于最高统治阶层，拥有极高的威望和地位。而一手将自己提拔上来的王夫人，更是掌管着对自己的生杀大权，同样不可忽视。所以夹在两人中间的王熙凤更加清楚只有做好本职工作，两头讨好才能保住自己的位置。王熙凤十分明白自己只是一个CEO，上头怎么吩咐自己便怎么做。而自己也无需掺杂到荣国府的权力斗争之中，正所谓不在其位不谋其政。

王熙凤让自己夹在贾母与王夫人之间要保持平衡，就需要一个平衡点。聪明的王熙凤看到即使是强势的王夫人在贾母面前也要做出一副听之任之的态度并在必要时也要低调和忍让，所以王熙凤想到了一个明暗交叉的手段，那就是在贾母面前放低姿态并将事物处理得十分到位。这样既能讨贾母的欢心，也能突显王夫人识人的能力。而私下里对王夫人言听计从，也不耽误与王夫人之间的关系发展。王熙凤将这一明一暗的手段运用得滴水不漏，抓准自己CEO的职责，跟什么人走什么路。用两面讨好的策略保住了自己的位置，展现出她对权力范围的把握能力。

## 管理心经：

### 把握好职责的度才能游刃有余

在《红楼梦》中比王熙凤聪明的女性角色数不胜数，但大多没有她活得潇洒滋润，有些甚至落下十分悲惨的结果。这就是因为王熙凤除了有一张能说会道的嘴外，还有一双能够洞察人情世故的眼睛和判断是非利弊的头脑。她总能在该装糊涂的时候糊涂，该清醒的时候清醒。从不出头逞能，这样她在荣国府才能坐稳CEO的交椅。

同样在现实中有许多优秀的管理人才，仗着自己过人的能力做出超出自己职权的事来，甚至对公司高层的决策指手画脚。这样不但不能让别人认识你的能力，还会影响自己的前途。因为公司并不需要一个人脱离控制的人来管理，哪怕再有才干也会被否决。并且一家公司最不愿看到的便是内部的不稳定，而老板也希望一切都能按





照自己的愿望来发展。

那么作为一个管理者就只能畏畏缩缩并瞻前顾后地办事吗？我们看《红楼梦》中的王熙凤，在情况复杂的荣国府内十分大胆地做事。这是因为她知道自己的所作所为并不会引起荣国府内权力集团的不满，相反还会十分满意。这是因为王熙凤在做事前认清自己的职责，知道自己做到什么范围会让这些人满意，超过什么程度又会引起他们的怀疑。只要把握住这个尺度，王熙凤就能在荣国府中如鱼得水。

那又如何把握好这个尺度呢？王熙凤用行动告诉我们要在平时多和企业的高层交流，了解他们的喜好和特点，有针对性地为其办事才能达到最好的效果。而必要时可以完全按照这些人的指示办事，这样即不得罪别人，也能捞走美名。也就是说作为一个CEO，要时刻与上层保持沟通，依照自己的职责办事既不拖沓，也不逾越。在交往中尽量保持谦卑的姿态，这样对于保持好和上层之间的关系有很大帮助。如果经常与上层之间保持这种良好的互动关系，那么便不会担心自己在办事过程中会出错。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

…………第十章…………

## 凤姐智慧： 泼辣与直爽凝结的 职场生存秘籍

作为一个性格和管理方式都十分鲜明的管理者，王熙凤的泼辣和直爽造就了其独特的管理风格。在荣国府中人们一听到王熙凤就会将其称为“辣凤子”，可见其“辣”已经深入到荣国府每一个人的心中。而在管理中王熙凤更是将其“辣”发挥得淋漓尽致，她对待下属“辣”得豪爽，每一个在她手下工作的员工都对其“辣”赞不绝口。因为她的“辣”，使得荣国府的每一个辛勤工作的员工都能得到实惠。荣国府的领导者贾母和王夫人等人对王熙凤的“辣”称赞有加，因为她的“辣”每每都能辣到人心。让人感觉无比过瘾，每一个毛孔都舒张开来。对那些敢于挑战自己权威的人，王熙凤一定会让其“辣”得终生难忘，这种“辣”更多的是一种威慑。



## 1. 急性子造就的 荣国府首席执行官



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼梦管理学

王熙凤在《红楼梦》中是出了名的急性子，在林黛玉刚进荣国府时她冲上去便问：“妹妹几岁了？可曾上过学？生了什么病？可曾吃药……”这一连串炮轰似的问题让林黛玉当场愣住，可见王熙凤的性格之急。

然而王熙凤的急性子并不单表现在表面，也体现在她管理荣国府的手段上。这使其在管理荣国府时表现出做事一步到位，直奔主题的特点，也正是这些特点使得王熙凤能够将荣国府上下打理得井井有条。

在《红楼梦》中有一段写贾珍请王熙凤为秦可卿置办丧事，其中充分表现出王熙凤的办事特点。当时秦可卿一死，尤氏也病倒。府内竟找不到一个可以操办大事的人，这可急坏了贾珍。这时由于贾宝玉的推荐，让贾珍想起荣国府还有另外一个女强人王熙凤，当时贾珍谈起王熙凤这样评价道：“大妹子从小杀伐决断。”终于找到一个能主持大局的人，贾珍急忙将王熙凤请来，央求其为秦可卿操办丧事。而当时正愁找不到展示自己管理才能舞台的王熙凤岂能错过这个一展身手的好机会，所以便一口答应了。

虽然王熙凤对宁国府内的各项规定和人员都不熟悉，但这些却难不倒她。没过多久，王熙凤就根据自己的观察总结出宁国府内存在的管理问题和解决办法。其中将府内存在的问题归结为五点，一是人员混杂不清导致难以管理，甚至还会出现偷盗的现象；二是机制混乱，人员的分工不明确，致使偷懒和相互推诿的现象时常发生；三是支出管理充满漏洞，常有人冒领工钱；四是发布的任务轻重不一，挑肥拣瘦的现象严重；五是缺乏规章制度，手下无人管理，制定了制度也无人执行。

可以说要想在这样的情况下完成贾珍交给自己的任务实在是强人所难，但她知道形势越是严峻，成功后人们对其评价也就越高。为了尽快



地解决这些问题，王熙凤决定制定严厉的规章制度，加大惩罚力度。不徇私情，将宁国府进行一番治理整顿。

首先王熙凤命人在府内宣布新规，将规矩向众人讲明，如有触犯后果如何。为了打消下属的侥幸心理，王熙凤亲自到场并告诉众人自己一定会按照规定惩罚犯错的下属，不会给任何人留情面。大多数人都畏惧其威严，开始小心行事。

其次为了加强新规则的实施力度，王熙凤将所有的下属进行分派。制定几人为一组，每组各分配不同人物，施行责任制。哪个组出现问题，就由哪个组负责。每个组都施行严格的作息制度，按照规定处理事务。而且组内的每个人，以及组与组之间要互相监督，有隐瞒真相的严加处置。这样宁国府内的运作开始出现好转，一切工作开始有条不紊地进行。

最后便是王熙凤亲自监督众人，并对出现问题的下属进行惩罚。毕竟府内的混乱也不是一天两天了，总有些人当出头鸟，这时王熙凤的火辣一面就表现出来。最先出现问题的就是一些有资历的下属，比如贾宝玉的奶妈李嬷嬷和赵姨娘。但王熙凤却完全不按常规出牌，先是连哄带撵将李嬷嬷撵出府去。然后又将赵姨娘大骂一顿，这样府内再未出现过反对王熙凤的声音。

如此一来，王熙凤成功地将秦可卿的丧事办理好。赢得了贾府上下的一致肯定，也为自己创出了名声。可以说王熙凤在处理问题上处处表现出她急性子的一面，也正是这种急性子使其管理能够成功地施行。

先是在问题的发现和处理上，王熙凤的急性子表现在她凡事一步到位，从不拖泥带水。从王熙凤发现府内的问题，到解决问题措施的出台，她在很短的时间内便完成了这一系列动作。我们看到在制定的规则中无论哪一点都是直奔主题而去，不拖泥带水，不拐弯抹角。完全抓住了解决问题的关键，所以新规则得到了有效的实施。

其实细想一下，难道贾府内以前的管理者就看不到这些问题吗？当然不是。相比于临时上任的王熙凤，相信原先的管理者一定也能看出这些问题，甚至比王熙凤看得还要深一些。而之所以王熙凤能够解决问题，而他们不行，完全是由于性格的不同造成的差异。王熙凤是个急性





子，凡事都想要用快速且有效的方式解决。只要结果对自己有利，她就毫不犹豫地执行，这便是其管理之道，即凡事要一步到位。

在王熙凤处理问题时更表现出其果断、泼辣和经验丰富，急性子的王熙凤办事风风火火且雷厉风行，人称其为“凤辣子”。在处理府内的钉子户时，她表现出绝不宽容和绝不妥协的姿态。大力整治那些自以为有些后台的出头鸟，杀一儆百为自己树立威严，这正与贾珍对王熙凤“杀伐决断”的评价相符。所谓的杀伐决断就是一种不留情面和不讲人情的凌厉之气，还有不择手段和绝人后路的肃杀之风。可以想象当王熙凤一双丹凤眼从你身上扫过，带来的那种透入骨髓之中的寒冷让人不禁发颤。王熙凤将自己打造成一个“言必行，行必果”的管理者，她不但善于发话，还能够真正执行。让人们相信她是说到做到的管理者，任何人都休想心存侥幸。王熙凤的急性子造就出杀伐决断的性格，而这种性格也是一种才干，是一个成功的管理者必须具备的素质。王熙凤虽为一介女流，却从不像普通女性一样婆婆妈妈且优柔寡断，而是一位真正的“脂粉堆里的巾帼英雄”。



作为荣国府的CEO，王熙凤的急性子不单表现在手段上，还表现在对工作的热情上。大多数人在面对工作时抱着多一事不如少一事的态度，缺少积极性。而王熙凤的想法却恰恰相反，她总是在寻找能够展现自己领导才能的地方，在工作中也充满热情，常常身居第一线。比如在为秦可卿办理丧事中王熙凤披挂上阵亲自监督属下们的工作情况，稳住了阵脚。所谓“多事逞才”指的就是王熙凤对工作抱有积极和热情的态度，这正是一个成功者所必备的素质之一。历史上大多数成功的人都是“工作狂”，因为这些人知道勤能补拙这个道理，而且工作当中的压力不但能提升一个人各方面的能力，还能给人带来许多机遇。而王熙凤一遇到机会，便急急忙忙地追寻过去，无论有多么困难她都无所畏惧。在这种精神的带动下，王熙凤逐渐迈向荣国府首席执行官的宝座。

性格决定命运，一个人的成败在很大程度上会被自身的性格所左右。王熙凤为人一向快言快语，做事雷厉风行，这些都是其性格所决定的。

管理心经：

## 快刀斩乱麻——果断是管理的一把利器

相信很多管理者都曾遇到过管理上的掣肘，比如公司的制度在实施时出现困难，以及手下人员不听调遣，出现所谓的钉子户和关系户等。面对这样一些进退两难的尴尬局面，绝大多数管理者都会选择“打太极”，将“拖”字诀进行到底，从而对管理者今后事业的发展会产生许多不利的影响。

制度实施上的困难会造成公司的混乱，国有国法，家有家规，每一个企业要想发展就必须拥有一套适合自己的规章制度。这样不但能够管理好企业内的员工，还能够带动员工创造更多的价值；反之，若一家公司内部管理混乱，规章制度无法实施，人员分配不合理，那么这家企业就离倒闭已经不远了，而管理者的位置也算做到头了。

面临这种状况，管理者就应当学习王熙凤的果断魄力，抓住出现问题的根源并制定出有效的计划将其一次性消灭。体制出现问题就修改，人员出现问题就更换，方法出现问题就转变。只有一举消灭问题的根源才能达到一劳永逸，并永绝后患的效果。

在制定改革的计划时，也要有果断的魄力。许多管理者不愿承担改革失败的后果，宁愿做一些微小的调整以稳定局势，也不愿进行大刀阔斧的改革。要知道调整并不是万能的，虽然眼前看似风平浪静，但危机并没有完全被消除，而是隐藏在更深的地方慢慢积累。而且危害日益严重，一旦爆发将会比之前更有破坏性。

管理者应该当断则断，以迅雷不及掩耳之势将问题化解在出现苗头之时。一个真正的管理者不会害怕改革带来的危害，因为他们对自己的管理手段充满了自信。也对自己发现问题及解决问题的能力抱有信心，所以并不会担心自己的改革会带来危害。

而管理者经常遇到的问题大多是人事方面的，毕竟管理者的首要任务便是对公司员工的管理，大概令其最头疼的便是那些钉子户





和关系户了。如果公司内有一个人不服从管理并受到特殊的待遇，那么他所引发的群体效应将是不可小视的，往往出头鸟便是带头鸟。有的管理者因为顾忌这类员工的背景和关系，选择了睁只眼闭只眼的方式。人们往往最注重的便是平等。虽然大部分人不会跟着起哄，但工作状态难免会下降许多。如此长期下去，将会给公司的管理带来十分严重的危害。

那么如何拔除这些公司里的钉子户和关系户呢？这时管理者就应当像王熙凤一样果断地将这类害群之马清理出去，有些时候快刀斩乱麻也不失为一种有效的处理人事危机的手段。比如王熙凤在面对无法控制的属下时一般都采取杀一儆百的策略或者连哄带骗忽悠到别处去，消除其对自己下属的影响。管理者也可以学习王熙凤的这些手段，但一定要注意发现问题后快速地解决。不然一旦这类员工形成一股势力，将极其难以对抗，所以果断便是改革的一把利器。



## 2. 给点颜色看看：

### 让你知道王熙凤长了几只眼

王熙凤是荣国府有名的嘴辣心也辣的辣凤子，恐怕有不少人听到其名都会恨得牙痒痒。因为不管是谁触动了王熙凤的底线，并且落在王熙凤的手里，那么他倒霉的日子也快到了。

虽然王熙凤不会放过那些敢于挑战自己权威的人，但同时她也知道对付不同的人要用不同的手段才能达到应有的效果。比如像那些不听指挥的下人就应该采用直接的手段来处理，达到杀一儆百的目的。而对于那些有深厚背景的人，应该尽量减小其带来的恶劣影响。瞅准时机，见机行事。要做到既惩罚了当事人，也不会遭到打击报复。所以王熙凤将





自己的手段分为直接和间接两类，并且用在不同身份及不同情况的人和事上。

对于管理手下，王熙凤通常采用直接的手段。遇到拒不服从命令的下人和那些经常出现问题的人时，她便会采用这种手段。比如遇到下人当众违反王熙凤制定的规章制度，没有按时报到，她当即下令将其带出打二十板子并扣除一个月的工钱。随后王熙凤又告诉众人以后如有再犯，下次打四十板子，再下次打六十板子。吓得众人每日都提早起床，生怕延误了时候，白挨那几十板子。从此宁国府的规矩就慢慢得到了施行，下人们不再有迟到旷工的现象，更不再出现公然违反规定的情况。这说明王熙凤“明抓典型、杀一儆百”的策略已达到震慑众人的目的了，同时也证明了其决策的正确性。

其实王熙凤选择直接的手段是有一定原因的，作为荣国府的CEO，其威名早已在荣国府内传开，没有人再敢触动她的虎须。而作为邻居的宁国府，虽然人们也多少知道点王熙凤的厉害，却并不相信她敢于这样对待宁国府的人。毕竟宁国府的下人们也没有亲身经历过其管理，而且宁国府与荣国府虽是一家，但各有各的规矩和人脉，这些人大多没有将王熙凤看在眼里。王熙凤当然知道这样的情况，虽然她自信自己能够通过一段时间的调教将这些不服管教的下人治理好，但怎奈何时间紧迫，马上就要为秦可卿举办葬礼。自己没有多余的时间来教育这些人，只好重磅出击，用严厉的手段震慑住他们一段时间。结果证明，王熙凤的手段十分有效果。

震慑和立威虽说能达到一时的治理，却并不是长久之计。而且也容易得罪人，失去人们的支持。所以王熙凤在荣国府大多会采用一些较为柔和的手段，以达到拉拢人的目的。如果这时有人出现问题，大多会被王熙凤马上赶走，避免其他人受到影响。就像焦大因为酒后生事，被王熙凤立刻赶出荣国府。为的便是避免因为此事使荣国府的其他人受到影响，导致人心不稳。

对待不同的人应该使用不同的手段，这样才能达到应有的效果。比如贾琏和尤二姐偷情被王熙凤发现后，她并没有当即教训两人，也不曾声张此事。因为贾琏作为自己的丈夫，如果在表面上和他拼个你死我





活，只会自贬身份，而且又无法达到教训两人的目的。所以王熙凤便决定用间接的手段来威慑两人，既要拆散他们的关系，也要使其受到惩罚。王熙凤开始从暗处下手，先来个敲山震虎，拿尤氏这个幕后黑手开刀。经王熙凤调查尤二姐本是有婚约的人，王熙凤便依此为借口开展了打击尤氏的计划。王熙凤首先找到尤二姐原先的未婚夫，并唆使其将此事上告衙门，让事件闹得沸沸扬扬。然后她又向贾母告状，称尤氏将有未婚夫的人介绍给贾琏。分明是想破坏荣国府的名声，应该受到处罚。得知此事的贾母十分恼怒，令王熙凤向尤氏问罪，拿到令箭的王熙凤随即向尤氏开炮。自知理亏的尤氏连忙为自己辩解求饶，就连一干下人都向她跪倒一地，一个劲向王熙凤求饶。在这些人又送银子又许诺之后总算平息了王熙凤的怒火，尤氏总算将其送走。而下一个倒霉的就该是贾琏和尤二姐，王熙凤拿尤氏开刀的事早已传到贾琏和尤二姐的耳朵里，吓得两人惶惶不可终日。这时王熙凤的出现给两人指了一条看似光明的道路，骗两人陷入其设好的圈套之中。随后贾琏再也不敢反抗王熙凤，而尤二姐却落得性命堪忧。王熙凤不但惩治了这两个人，还连带着为自己树立了威信，打出了王熙凤的威名。

其实王熙凤这招敲山震虎使得十分精明，她知道贾琏和尤二姐这两只“虎”是成不了大气候的。他们敢如此做因为尤氏这个靠山，如果不先惩治尤氏，而与贾琏及尤二姐俩人斗争不但不能在情理上占到上风，还会受到两面夹击。所以王熙凤想要整治贾琏和尤二姐，只有先搬倒其后台尤氏，剩下的贾琏和尤二姐就可以任由自己搓圆捏扁了。在这件事中王熙凤也向众人表达出一个意思，就是在荣国府中除了贾母和两位夫人，任何一个敢于和自己作对的人都会落得尤氏和尤二姐这般下场。虽然王熙凤并没有将此意明着说出，但荣国府的众人已经深有体会，可见其何等厉害。

管理心经：

## 威重令行，管理要先从立威开始

俗话说：“威不严而令不行，法不严而众难服。”一个公司要想有好的发展，首要条件便是其内部人员能够做到令行禁止，公司的各项规章制度能够得到有效的执行。这样一来，公司才能向好的方向发展；反之，如果公司的政策无人响应，内部人员行动不一，都各自按自己的喜好行事。就算能制定出好的政策，没人执行也无用，所以在管理中有“三分战略，七分行动”的说法。

让手下的员工都做到令行禁止不是一件容易的事情，毕竟人的想法各不相同。同一个政策有人觉得可行，有人就认为没有必要；同一个制度，有人感到轻松，有人感到压抑。那么当一个团体中出现不同的声音时，管理者应当如何做？

天下没有十全十美的事，更没有能照顾到所有人的规定。在公司和大多数人都受益的情况下，如果出现一些不合时宜的声音，不但会使其他员工受到影响，还会阻碍规定的执行，这时就需要管理者展现自己的管理手段。

威重而令行，说的就是管理者只有在员工中树立起威信，才能更好地驾驭他们。必要时管理者需要找出那些阻碍公司规章制度施行的典型，加以严肃处罚才能避免造成不利的影响。如果放任这种想法在公司蔓延，它将会像传染病一样快速地扩散开来。到那时公司的管理体制将会受到严重的质疑，所以必要时还要运用严厉的手腕来保证公司制度的执行力度。

而且一个过于软弱的管理者是无法做到令人信服的，太过放纵的政策会惯坏手下的员工。毕竟没有压力就没有动力，领导者需要树立威信，让员工在工作时保持紧张的状态，高效地完成工作任务。





### 3. 假痴不癫， 装傻也有妙用



王熙凤是最好的CEO

说到精明，在偌大的荣国府中哪一个不是善于算计的人精？论起伶俐，比王熙凤伶俐百倍的在荣国府大有人在，而为什么单单王熙凤能够将荣国府CEO的大权揽在手中？

原来精明也分为多个层次，不同层次的精明造就了不同人物的命运。那些荣国府内的公子哥大小姐们，平时看着一副聪明伶俐的样子，这只能算是一种小聪明。而真正精明的则是那些知进退并懂算计的幕后人，而王熙凤便是这种人。

在《红楼梦》里经常能够看到王熙凤为了讨贾母欢心而表现出一副痴痴傻傻的样子，博众人一笑，王熙凤做的那些所谓的“傻事儿”正是其一种过人智慧的表现。

贾母这个荣国府董事长可以说是至高无上的，作为被她一手提拔起来的CEO王熙凤为了讨好贾母经常使出各种手段。王熙凤知道贾母喜欢热闹，她便经常举办一些活动。并不惜装傻制造笑料，以达到取悦贾母的目的。

在荣国府举办的元宵节中，府内的大小和老老少少齐聚一堂，人们围坐在一起干脆玩起了击鼓传花的游戏。当传到贾母手里时为了逗乐，贾母就拿王熙凤来开涮。说有一个大户人家有十个儿媳妇，但有一个能说会道的儿媳妇天天哄得公婆俩人十分开心，让另外九个十分嫉妒。为了找出那人伶俐的原因，其他儿媳妇一起到阎王庙烧香，求阎王给她们解答。到了晚上她们见到了阎王，正巧孙悟空也在，就告诉她们那个能说会道的儿媳妇正是喝了她的尿转生后才伶俐的。众人听完贾母的故事，都知道她在暗喻王熙凤伶俐是喝了孙悟空的尿，被逗得前仰后合。而王熙凤这时却装作一副不知的样子，更是让众人发



笑。而轮到王熙凤讲故事。她就讲了一个聋子点炮仗的故事。暗指贾母的故事是炮仗，自己是聋子，聋子看炮仗——散了。其实王熙凤这个故事看似在自嘲是聋子，听不到别人的声音。其实是在说自己十分清楚故事的含义，只是装作不知道而已。并建议众人时间不早，大家也聋子看炮仗——散了吧。贾母一听便乘兴将炮仗放完，叫大家散伙。

其实众人是在借贾母的故事想要笑王熙凤一回，而王熙凤也随了他们的愿。甘愿助兴，博人一笑。但聪明的王熙凤却比众人想得多，因为害怕众人因为闹得太疯伤了贾母的身子，所以讲了一个聋子点炮的故事。提醒众人时辰到了，该各回各家都休息去了。就在这不动声色中王熙凤完成了元宵节的高潮和结尾，既没有给众人留下遗憾，也没有太过放纵。王熙凤先是以“傻”入戏，自愿进入贾母的套中，然后又精心准备了一个“傻”故事提醒大家该散场。王熙凤看似是元宵节的笑料，其实她才是控场者。王熙凤在“傻”中既讨好了贾母，还掌控了节奏。

中国有句老话，聪明难，糊涂更难。所谓糊涂并不是真的就脑子空空，真的糊涂。而是表面上让别人以为自己糊涂，而私底下心思缜密。待到关键时刻再出手，以达到最理想的效果。人们常说的“扮猪吃老虎”，便是用来形容王熙凤的这种手段。当然王熙凤的“傻”也不光是用在讨好贾母和对荣国府的掌控之中，还广泛地运用到其待人做事之中，为自己谋取利益。

在王夫人的丫环金钏死后一向负责荣国府内人事问题的王熙凤忽然成为众人关注的焦点，许多人无缘无故地经常讨好她，前来上门送礼的人更是络绎不绝。王熙凤想到他们大概是希望讨好自己，以便有升官的机会。搞清楚这一点，王熙凤就开始其装傻大计，既然东西都送上门来了，不收下也不太合适。而事情嘛，别人不说自己也乐于装作不知道。而底下人一看王熙凤在收到礼物后并没有表示，反而更加拼命地孝敬她。在很长一段时间内这些相互钩心斗角的人都将目光放在送礼上，而王熙凤也一直收个不停。直到王夫人开始催王熙凤赶紧为她找个丫环，王熙凤才将人送到王夫人面前。既得了实惠，也得了感激。

可以说王熙凤在此事中选择装傻，显示了其执掌荣国府的精明手段。许多人瞅准王熙凤担任荣国府CEO掌管人事大权这个机会，纷纷巴





结她，以便能谋得一份好差事。但王熙凤知道这些在平时都不搭理自己的人此时临时来抱佛脚，只是看中自己手中的权势。为了显示自己的手段，真正让这些人感到自己的威风，她干脆来个装傻充愣，事不干而礼照收。让这些人干着急，最后自己名利双收。

也许在有些人看来装傻扮愚这种手段只是不登大雅之堂的手段，并不是一种智慧的体现，然而这种想法是错误的。老子就曾经说过：“良贾善谋，深藏若虚，君子盛德，容貌若愚。”也就是说一个优秀的商人懂得囤积居奇，并隐藏自己的行事。而一个容貌丑陋并看似愚钝的人其实是一个品德高尚并富有经纶的君子，可以说人不可貌相。真正的智者都不会过分表现自己的才智，而是懂得隐忍。在不便于表达自己态度的时候选择装傻做愚或是装聋作哑，静观事态的发展以做好应对的准备。

假痴不癫是《三十六计》里的第二十七计，原话是：“宁伪作不知不为，不伪作假知妄为。静不露机，云雷屯也。”其大意为如果遇到无法掌控的事，还不如装做什么都不知道。静静地等待转机，并且积攒自己的实力。

别看王熙凤在荣国府攀上贾母这棵大树要风得风，要雨得雨。但还是有一些人是王熙凤得罪不起的，尤氏便是其中之一。虽然得罪不起，那就只能躲开，但有时光靠躲躲藏藏还不行。王熙凤无意间知道尤氏在怂恿自己的丈夫贾琏娶小老婆，可是急坏了。但她知道如果此时自己到贾母面前去闹，不但得不到贾母的支持，反而还落下一个不能容人的名声并得罪尤氏。所以王熙凤只得在表面上装作若无其事，在背地里调查尤二姐的情况。这一调查让她找到了制敌的转机。原来贾琏要找的小老婆还是一个有婆家的人，早在以前就定过婚。男方名叫“张华”，只是对方家道破落，才临时决定嫁到贾家来。得知这一情况，王熙凤联系张华叫他将贾琏告上衙门，以破坏这场婚姻。经王熙凤这么一挑拨，张华便将贾琏告上了衙门。而王熙凤为了保证事情能够按照自己的安排来进行，又暗中买通了衙门官员，结果事态的发展逐渐对贾琏不利。之后王熙凤感觉时机一到，便到贾母面前哭诉此事。贾母从王熙凤口中得知此事后十分生气，令其亲自处理此事，而拿着令箭的王熙凤十分轻松地便将尤二姐赶出了荣国府。





从这里可以看出王熙凤虽然表面上假装糊涂，而背地里却使尽手段。当她发现贾琏要娶尤二姐时首先想到的不是如何大闹一场，而是考虑闹的时机是否合适。贾琏娶尤二姐是尤氏亲自定下的，自己没有理由阻止。所以当时就应该保持镇定，装做什么都不知道的样子，以免引起别人的猜疑。其后再寻找对方的弱点，瞅准时机后发制人，这样便能达到一招制敌的奇效。

所以说假痴不癫的策略被王熙凤用做一种随机应变的手段，不但用来讨别人的欢心，还能帮助她掌管大局和收买人心，甚至还能让自己的对手降低警觉，以利于自己瞅准时机发动进攻。

## 管理心经： 巧借糊涂摆脱窘境

在人与人的交往中难免会出现一些令人感到尴尬的事情，这时就应当选择适时地装聋作哑，帮助同伴化解尴尬的局面。如果这时表现得过于聪明，往往会适得其反，让别人感到招架不住。

在公司中遇到同事或是领导间的矛盾有时应该保持糊涂，要知道世界上没有不透风的墙，一个人的一言一行都可能会对其未来产生极大的影响。如果因为言语问题或是站错队导致事业受到影响，就太不值得了。所以应该在形势还不明确的时候尽量将自己的态度表达得模糊一些，好留给自己以判断事态的时间，再做出正确的选择。那么所谓的糊涂就是谎言吗？当然不是。糊涂只是一种无法分清事实时的态度，说明自己缺乏依据无法判断事实。

所以说糊涂并不是是非不分，不明真相；否则那就成了真糊涂了。糊涂是要我们在遇到窘境和目前无法决定的事情前先选择将事态缓和，找出事情的真相，再相应地做出选择。它是一种随机应变的手段，可以改变不利的形势，带来缓解的时机。也可以掩盖自己的真实意图，避免对手的警觉和怀疑。更重要的是糊涂可以让人更加清醒地看待问题，分析出其中的利害关系并避免遭遇失败。





#### 4. 平衡人际关系：

### 犹如在悬崖之间走钢丝



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼梦管理学

在荣国府这个内部关系错综复杂的家族企业内要想管理好，光靠能力是不行的，更重要的是如何协调好荣国府内的关系。在荣国府内有的人忙活一辈子，但却并不讨人喜欢，结果碌碌无为；有的人既能做出成绩，也能讨人欢心。日子过得很滋润，那就是王熙凤。

看过《红楼梦》的人都知道王熙凤生得八面玲珑，天生就练就一张巧嘴，善于察言观色的她每每说出口的话都让人感觉如坐春风。在为人处事上，王熙凤特别擅长逢迎、恭维和投其所好，让荣国府内的高层人员对其赞不绝口；此外王熙凤凡事知进退、顾人脸面，也让她成功化解了许多潜在的矛盾，能够在荣国府内令行禁止。

王熙凤能够在荣国府内仕途一帆风顺，归功于她善于揣摩别人的心理。将话说到位，句句说到人心里。“少说也有一万个心眼子”的王熙凤可以说是揣摩人心的高手，在对待荣国府的董事长贾母上她做到一切以贾母为中心，唯命是从并投其所好。而王熙凤就像贾母手中的一颗棋子，下在贾母心想的地方。

比如说贾母因为鸳鸯的事错怪了王夫人想向她道歉又抹不开脸面，便叫贾宝玉替她向王夫人赔个不是，结果王夫人没有领情。就在这尴尬的气氛中王熙凤在两头一“搅和”缓解了紧张的气氛，哄得大家都开开心心。可以说在贾母最需要有人来打圆场的时候王熙凤挺身而出，从而让事情一笑了之。正是因为王熙凤察言观色的本领，所以使其成为贾母眼中的红人。

贾母在荣国府的地位可以说至高无上，是荣国府的真正领导人。而王熙凤作为一个管理者，也是贾母下属。当然要处处揣摩贾母的心思，好办出令贾母满意的事来，并攀上这棵大树。可以说在家族式的企业中





要想更好地生存，与上层领导的支持是分不开的，王熙凤利用她的一双慧眼总能察觉到领导的心思，为其排忧解难。

有了一双能察言观色的慧眼，王熙凤对上司逢迎和恭维的手段也十分高明。首先在做事上，王熙凤总是能抢在别人前边。她并不是坐等上司下达命令而是通过揣摩上司的心思提前一步把事做好，得到上司的赏识。在荣国府中王熙凤可以说是最忙活的人，几乎大事小事都由其亲自张罗。就连贾母出游都由她来指点，哪里有看头和哪里又能歇脚都经过王熙凤的深思熟虑，贾母自然对其赞赏有加。

在礼节上王熙凤也给予上司充分的尊敬，平时说话办事总是照顾上司的颜面，用礼节将其捧上高位。将上下级的关系处理得十分得当，赢得了上司们的一致好评。王熙凤在荣国府操办大小事时总是把礼放在第一位，比如办宴会请众人吃螃蟹，她自己不曾坐下享用。只是不住地在贾母和王夫人等几大荣国府高层面前伺候着，并且服务周到。十分有条理，让众人十分满意。

其实在荣国府这种家族式企业中最可怕的就是仇家捣乱，一旦与人的关系处理不好就会引发许多不好的结果，办事也会受到拖累。像荣国府这样的超大型家族企业，众人时常生活在一起难免会出现磕磕碰碰，一不小心便把哪位给得罪了。王熙凤也知道自己无意有意间得罪过不少人，有些还是自己的上司。为了缓解这些矛盾，她选择得理也要饶人，好给别人台阶下。

众所周知，王熙凤与尤氏的关系一直十分紧张。在王熙凤为贾母办生日的当天，尤氏的手下和王熙凤的手下发生了口角。这让尤氏十分气愤。但自知理亏也没敢闹事，丢尽了脸面躲在屋子里生闷气。王熙凤知道此事后认为虽然自己的手下并没做错什么，但仍然选择将带头的两人交给尤氏处理。众人一看王熙凤如此处理此事，事件也就渐渐地平息了。王熙凤知道尤氏虽然和自己有些矛盾，但她毕竟是东府的管事。如果俩人结下怨来，对自己今后的发展十分不利。所以王熙凤利用这件事给足了尤氏面子，向其抛出了橄榄枝，也达到了和解的目的。

处处给人留情面，给人台阶下是中国人为人处世的一贯传统。中国的文化其实就是注重面子的文化，尤其是在家族式的企业中人们维系关





系的重要手段便是面子。如果一个人想要和别人保持良好的关系，那么经常给别人面子便非常重要；如果想要与人结怨，那就干脆让人难堪，甚至下不来台，可见面子在生活工作中的重要地位。而王熙凤之所以能够在荣国府内打拼出一片天地，与其拥有良好的人际关系不无干系，而良好的人际关系就来自于其处处为人留情面和给人台阶下的处世策略。

虽然王熙凤在处理人际关系上很有策略，但她也知道有一些人之间存在不可调和的矛盾。就像荣国府内的贾母和王夫人，这两个人之间明争暗斗。但二人又都是荣国府内的实权人物，无论哪一个她都得罪不起。所以王熙凤就只好利用两面三刀的方式在二者之中周旋，以达到在两头猛虎之间争食的目的。

经过深思熟虑，王熙凤决定在贾母面前扮出一副随时听命的姿态，但在暗地里却答应为王夫人办事。因为不管怎么说贾母还是荣国府的董事长，拥有绝对的权力，就连王夫人也不得不在其面前低头。但王夫人也拥有自己的势力，同样让人不可小视。所以王熙凤在荣国府中大玩无间道的游戏，她究竟站在哪一边也只有自己最清楚。

王熙凤在这件事中可谓来回变脸，一面扮演着贾母面前红人的角色；另一面又扮演着王夫人手下得力干将的角色。王熙凤将二者玩弄于掌中，在不知不觉中便站稳了自己的脚跟。并且还没有遭人怨恨，可谓高明。

作为一个外来户，王熙凤为平衡人际关系付出的心血和劳累要比想象中的多很多。在这样的企业内工作时刻就像在悬崖之间走钢丝一样，一不小心就可能坠入无底的深渊。但王熙凤也知道在这样一个平台上自己所能获得的利益也是十分巨大的，因此她时刻把握好各种机会和可以利用的关系，让自己不断攀上更高的巅峰。



管理心经：

## 要想在家族式企业中立足关键是人脉

家族式企业指企业的领导层全部由老板的亲戚和团队所掌控，采用一种由血缘、亲缘和地缘的非制度性管理，而老板一般在公司内具有绝对的权威。目前全世界范围内家族式企业占有企业总数的60%~80%，数量可谓十分庞大。而中国的大多数中小型企业和一些大型企业也都属于家族式企业，所以目前家族式企业还十分广泛。

虽然家族式企业的数量十分庞大，但因为其管理模式是非制度性的，而一个家族内有时会出现人才紧缺的现象。所以这时家族式企业便会向外界招募类似CEO这样的人才来协助管理公司，就像王熙凤管理荣国府一样。虽然荣国府家大业大，但其内部亲族人员管理素质低下，没有能力接管府内的事务，所以便由外姓成员协助管理。那么如何像王熙凤一样管理好一个家族式企业呢？

首先要知道家族式企业内部的人员几乎都与掌权者的关系匪浅，要想指挥动这么一大帮老爷兵可是十分不易。正所谓打也打不得，骂也骂不得。因为家族企业内的关系网可是十分复杂，一旦得罪了一个人，就很有可能得罪其背后的一大帮人，要在家族式企业内部施展管理手段十分困难。

要想在这样的企业中生存并谋取利益，与掌权者的关系好坏有直接关系。要知道在一个家族式企业中虽然管理的能力很重要，但公司往往更看重的是忠诚，而如何表现自己的忠诚就要看管理者为人处世的本领了。

就像王熙凤在荣国府一样，如何讨贾母的欢心并让其放心地将权力交由自己成为其不断努力的目标。为此王熙凤使出浑身解数，抓住各种机会不断向贾母展现自己的实力和忠心，最终赢得了贾母的肯定和支持。虽然王熙凤对贾母不免奉承和恭维，但不可否认，在有些时候这些手段往往能达到十分理想的效果。没有人会不喜欢





被人赞美和吹捧，只要不太过虚假。而且把握好时机就能达到拉近彼此关系的目的，今后也会获得被委以重任的机会。

在一个家族式企业中往往家族内部的人会分成多个派系，彼此围绕在老板的周围。虽然表面上十分和睦，但背后的相互竞争却在所难免。所以面对复杂的内部斗争只有以老板为中心，并在各个派系的斗争中保持友好中立的姿态，才能免于受拖累。在家族式企业中管理者要尽量保持好与其他内部人员的关系，凡事多留情面，只有这样才能更好地生存。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学

## 5. 一把稻草比鞭子 更能让毛驴快跑

虽然王熙凤在担任荣国府CEO时尽显其辣凤子的冷酷手段，在她的高压政策下荣国府的各项规章制度得以有效地实施。同时王熙凤也知道光是靠鞭子并不能让毛驴跑得更快，一把稻草有时作用更大。

所谓稻草就是指物质上的实惠和感情上的理解，一个员工在选择公司时无非是看重公司给的工资是否能够让自己满意，以及工作环境是否舒心。如果这两条都能够实现，那么员工的工作效率就会得到很大的提升。王熙凤也深知这个道理，为了能够让手下更加卖力地为自己工作，在平时她十分注意对下属的物质和感情的投资，袭人就是一个很好的例子。

一日袭人的哥哥来到荣国府通知袭人说母亲病重，可能快不行了，十分想见她一面。王熙凤知道此事后，便叫下人通知袭人带上点盘缠和物件，再带上几个丫头回去看她的母亲。但王熙凤后来一想袭人作为荣国府的员工做事勤勤恳恳，从来没有出现过大的问题，深得其他上司的赏识。自己应该对她奖赏得更多一点，以表现出对她的重视，也能给其



他下属做个榜样。思索后王熙凤便命人通知袭人第二天与自己见一面，到了第二天袭人在临走前与王熙凤见面。王熙凤一见袭人衣着朴素，便把自己的大衣赐给了她，使其感动不已。随后王熙凤又命人将事先准备好的包裹送给袭人，并嘱咐她在家中好好照顾母亲，不必担心荣国府的事务。

袭人的母亲病重需要她回去照料，这本是一件稀松平常的事情。但经王熙凤又送东西又嘱咐的一番作为，不但使得袭人感激涕零，还达到一石三鸟的效果。此后王熙凤疼爱下属的名声被传到荣国府的每个角落，人们更加卖力工作，希望能够得到王熙凤的赏识，而且有袭人这个先例摆在那里，谁都相信王熙凤对待下属不会吝啬。

可以说王熙凤的这把稻草撒得十分巧妙，完全达到了让毛驴快跑的目的。几件衣物和几句贴心话恰到好处地体现出她驾驭员工的手段，几件衣物是物质上的奖赏；几句贴心话是精神上的投资。别看这只是一些小恩小惠，看似不足挂齿，其实更能表现出管理者对下属的重视，从而激发出他们的上进心。

比如在员工的工资上经常性地做些调整不但能够增强员工们的积极性，还能使其产生紧迫感，有了压力自然就不会出现松懈的现象。要知道一成不变的工资是员工惰性的开始，往往会滋生出一种“差不多就行了”的心态。如果没有适当的奖励机制，或是奖励的太少，公司的规定再严也无法保证堵住各种各样的消极怠工的借口。而且严格的措施有时还会出现反效果，招致员工的反感和指责。造成公司内部怨声载道，影响公司的团结。

一般来说，能够刺激下属不断进取的手段便是工资和职位，这些实质性的东西往往能激发员工们的拼搏精神。物质与权势一直是人类发展前进的动力，对于一家公司来说更是如此。如果没有足够的利益，光靠严格的规章制度来约束属下并不是发展的长久之计。王熙凤在荣国府担任CEO时十分注重调动下属的积极性，提出多劳多得的口号并用加薪的手段提高属下的工作积极性；此外，她还将一些有能力的人提拔上来，一方面使物尽其用、人尽其才；另一方面也是一种笼络人心的手段和方式。





在工作中一位富有人情味的管理者更能获得员工们的拥戴。韩非子在讲述御人之术时提到虽然赏与罚是驾人驭臣的主要手段，但却缺少情感不能让人真正毫无保留地为你卖命。一些感人肺腑的话语和几滴伤心的眼泪往往比高官厚禄还能打动人心，而且这些手段并不消耗成本，却往往回报十分惊人，这种一本万利的事情无愧为最高明的统治术。

现实中也有很多领导会经常使用这种手段，比如常有领导会记得下属的名字。在偶尔碰面时除了微微点头外，还道出其名字。从而让下属有一种受宠若惊的感觉，认为自己受到了领导的关注。那么在今后的工作中就要越加勤奋，因为领导在时刻关注着自己。王熙凤在处理荣国府内人脉关系上可谓用尽心思，无论上下层都受到过她的关心和照顾。王熙凤为人处世八面玲珑，一张口便说到人的心里。让人感觉十分舒服受用，使下属都十分拥戴她。就像王熙凤对待下属经常嘘寒问暖，表现得体贴周到。这次袭人回家探母，王熙凤更是将人情味发挥得淋漓尽致。从而感动了一大片下属，赢得了许多人心。

其实在管理下属时，鼓励和关心比批评更为有效，人的情感是十分复杂的，但有时却又十分简单。复杂就是人无法做到真正知道别人的想法，更不要说控制他人的感情。但如果放弃控制，而改用疏导和激励，就可以达到驾驭人心的目的。这就是说如果管理者总是因为无法满足而批评下属，就会让人的情感发生复杂的变化，造成许多负面的后果。但是经常关心和勉励下属，就会让公司的工作氛围变得十分轻松。人人都积极向上，没有别的声音。如果下属真的出现了失误，那么关心和鼓励更能让他感到愧疚。从而激发其上进心，还能让其他员工受到感染。

一个管理者能够原谅下属的过失，允许下属出现小的失误这也是一种“稻草”。容忍也是一种恩惠，属于一种感情上的投资，也是一种姿态。一个事事斤斤计较的管理者当然不会受到属下们的爱戴，而一个懂得宽容的管理者让人感到敬畏。比如王熙凤虽然在管理上十分严格，但她也十分体谅自己的下属。管理者手中的“稻草”除了利益和情感外，最重要的便是一种平等的心态。比如荣国府的一些管事经常抱怨工钱太少，但是从未对王熙凤明说过。听到风声的王熙凤经过调查发现这些管事的工钱确实很低，决定调高他们的工钱。当得知自己的工钱被王熙凤



调高了，这些管事对其感恩戴德，从此更加卖力工作。

正所谓一把稻草比鞭子更能让毛驴快跑，王熙凤在管理荣国府时面对属下从不吝惜小恩小惠，还能给予关心和理解。这样她在荣国府内不但建立了威信，还调动了手下们的积极性。可以说王熙凤对下属们的投资是十分成功的，因为她培养出愿意为其工作的下属，使其可以将荣国府管理得井井有条。

## 管理心经： 巧施恩惠才能带动员工积极性

管理者只有受到下属们的拥戴才能在事业上有所作为，如何调动下属的积极性，促使他们尽心尽力地工作是每一个管理者面临的首要问题。然而将心比心，管理者用不同的方式对待下属，下属也用不同的工作态度来回报。如果想要下属都死心塌地地为你工作，那就要先考虑你对下属会付出什么。

在王熙凤看来，稻草比鞭子更能让毛驴快跑。所谓的“稻草”都包括什么呢？那就是劳有所得的收获、不断上升的机会、轻松愉悦的环境和备受尊重的待遇。只有做到了这几点，一个公司的内部才会产生一股向心力，即员工们愿意跟随管理者奋斗，以创造出更多的价值来。

劳有所得的收获和不断上升的机会指的就是员工获得的劳动报酬和升迁机会，作为员工工作的原动力，工资的多少和职务的高低一直是其关注的焦点。在大多数时候人们更愿意选择更高薪水的公司和职位，所以工资的多少直接影响到员工工作的积极性。如果一个企业想做大做强，有一套完善的工资和奖励制度是十分必要的。因为这将直接关系到员工们的工作态度，只有合理的工作报酬和奖金，加上能够触摸到的实际地位才能更好地激发员工的积极性。

轻松愉悦的环境和受尊重的待遇是一个企业应提供的良好的工作环境。如果一个员工能够在满意的公司环境中工作，那么就会产





生一种归属感，更加努力地工作以图回报公司。很多管理者将公司的制度制定得十分严厉和苛刻，期望以此来鞭策员工。使自己的属下能拼命工作，这样的做法是十分错误的。日本著名家电企业松下电气公司的创始人松下幸之助就曾经说过当一个员工一看见自己的领导便像鱼一样没命地跑开，那么这个领导一定非常失败。在松下幸之助看来在这样的领导带领下的企业是没有凝聚力的，注定要被市场所淘汰。所以松下幸之助每次看到有员工在辛勤工作，便上前去亲自为那名员工沏一杯茶并感谢他为公司创造的价值。正是因为松下幸之助这种对员工的爱戴和关心之情才使其能够得到员工们的拥戴，每个人都心甘情愿地为松下电器公司付出努力和汗水，而松下电器公司也成为全球著名的家电生产商。

如果一个管理者能够将这把“稻草”撒给员工，而不是吝惜这点财务和精力，那么就一定能够获得下属的衷心拥戴，使得公司的发展更加顺利。



王熙凤是最好的CEO

趣味红楼管理学